



# **STATUTS ET RÈGLEMENTS**

**SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES  
PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION DU CIUSSS DE LA MAURICIE ET DU  
CENTRE-DU-QUÉBEC – CSN**

**AQ-2001-7575**

**ADOPTÉS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT**

**LE 1<sup>ER</sup> MAI 2017 À BÉCANCOUR**

**MODIFIÉS LE 12 DÉCEMBRE 2019**

**MODIFIÉS LE 15 MAI 2022**

## Table des matières

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| STATUTS ET RÈGLEMENTS .....                                                               | 2  |
| Article 1 Nom .....                                                                       | 2  |
| Article 2 Siège social.....                                                               | 2  |
| Article 3 Juridiction .....                                                               | 2  |
| Article 4 Buts du syndicat.....                                                           | 2  |
| Article 5 Affiliation.....                                                                | 3  |
| Article 6 Désaffiliation.....                                                             | 3  |
| Article 7 Requête en accréditation .....                                                  | 5  |
| Article 8 Définition.....                                                                 | 5  |
| Article 9 Éligibilité .....                                                               | 5  |
| Article 10 Admission .....                                                                | 6  |
| Article 11 Cotisation syndicale.....                                                      | 6  |
| Article 12 Privilèges et avantages .....                                                  | 6  |
| Article 13 Devoirs des membres .....                                                      | 6  |
| Article 14 Démission .....                                                                | 7  |
| Article 15 Suspension ou exclusion.....                                                   | 7  |
| Article 16 Procédure de suspension ou d'exclusion .....                                   | 8  |
| Article 17 Recours des membres .....                                                      | 8  |
| Article 18 Réinstallation.....                                                            | 9  |
| Article 19 Violences au travail .....                                                     | 9  |
| Article 21 Composition et définition.....                                                 | 11 |
| Article 22 Forme et convocation .....                                                     | 11 |
| Article 23 Pouvoirs de l'assemblée générale d'établissement.....                          | 13 |
| Article 24 Fréquence de l'assemblée générale d'établissement .....                        | 14 |
| Article 25 Assemblée générale triennale d'établissement.....                              | 14 |
| Article 26 Assemblée générale d'établissement extraordinaire .....                        | 15 |
| Article 27 Quorum et vote à l'assemblée générale d'établissement .....                    | 16 |
| Article 28 Rôle de la présidence d'assemblée.....                                         | 17 |
| Article 29 Assemblée générale locale (de secteur, de site, de mission ou de service)..... | 17 |
| Article 30 Composition.....                                                               | 19 |
| Article 31 Éligibilité .....                                                              | 20 |
| Article 32 Fonctions du conseil syndical.....                                             | 20 |
| Article 33 Réunions .....                                                                 | 22 |
| Article 34 Quorum et vote au conseil syndical.....                                        | 22 |
| Article 35 Durée du mandat des représentants syndicaux.....                               | 23 |

|                   |                                                                                                                                |           |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Article 36</b> | <b>Absence .....</b>                                                                                                           | <b>23</b> |
| <b>Article 37</b> | <b>Fin du mandat ou absence de longue durée de trois (3) mois et + ...</b>                                                     | <b>23</b> |
| <b>Article 38</b> | <b>Direction.....</b>                                                                                                          | <b>23</b> |
| <b>Article 39</b> | <b>Composition du comité exécutif.....</b>                                                                                     | <b>24</b> |
| <b>Article 40</b> | <b>Éligibilité .....</b>                                                                                                       | <b>24</b> |
| <b>Article 41</b> | <b>Fonctions du comité exécutif .....</b>                                                                                      | <b>24</b> |
| <b>Article 42</b> | <b>Réunions .....</b>                                                                                                          | <b>26</b> |
| <b>Article 43</b> | <b>La présidence .....</b>                                                                                                     | <b>26</b> |
| <b>Article 44</b> | <b>La ou le secrétaire-trésorier.....</b>                                                                                      | <b>27</b> |
| <b>Article 45</b> | <b>La vice-présidence générale.....</b>                                                                                        | <b>28</b> |
| <b>Article 46</b> | <b>Les vice-présidences responsables aux litiges et griefs région<br/>Mauricie et Centre-Québec : .....</b>                    | <b>29</b> |
| <b>Article 47</b> | <b>La vice-présidence en santé et sécurité au travail .....</b>                                                                | <b>30</b> |
| <b>Article 48</b> | <b>La vice-présidence à l'information et à la mobilisation .....</b>                                                           | <b>30</b> |
| <b>Article 49</b> | <b>La responsable à la condition féminine .....</b>                                                                            | <b>31</b> |
| <b>Article 50</b> | <b>Les représentants locaux de secteur et les représentants litiges et<br/>griefs région Mauricie et Centre-du-Québec.....</b> | <b>31</b> |
| <b>Article 51</b> | <b>Les délégués-es.....</b>                                                                                                    | <b>33</b> |
| <b>Article 52</b> | <b>Procédure d'élection .....</b>                                                                                              | <b>33</b> |
| <b>Article 53</b> | <b>Remboursement des frais.....</b>                                                                                            | <b>36</b> |
| <b>Article 55</b> | <b>Vérification.....</b>                                                                                                       | <b>37</b> |
| <b>Article 56</b> | <b>Élection des membres des comités .....</b>                                                                                  | <b>37</b> |
| <b>Article 57</b> | <b>Réunions et quorum.....</b>                                                                                                 | <b>38</b> |
| <b>Article 58</b> | <b>Fonctions des comités.....</b>                                                                                              | <b>38</b> |
| <b>Article 59</b> | <b>Rapport triennal du comité de surveillance.....</b>                                                                         | <b>39</b> |
| <b>Article 60</b> | <b>Règles de procédure .....</b>                                                                                               | <b>39</b> |
| <b>Article 61</b> | <b>Amendements.....</b>                                                                                                        | <b>39</b> |
| <b>Article 62</b> | <b>Restriction aux amendements.....</b>                                                                                        | <b>40</b> |
| <b>Article 63</b> | <b>Dissolution du syndicat .....</b>                                                                                           | <b>40</b> |
|                   | <b>Formulaire de mise en candidature.....</b>                                                                                  | <b>41</b> |
|                   | <b>Annexe v – Politique de remboursement.....</b>                                                                              | <b>46</b> |
| <b>Annexe 1</b>   | <b>52</b>                                                                                                                      |           |

# STATUTS ET RÈGLEMENTS

## CHAPITRE 1 PRÉAMBULE

### Article 1 Nom

Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN tel qu'il a été fondé le 31 mars 2017 est une association de salariés au sens du Code du travail du Québec.

### Article 2 Siège social

Le siège social du syndicat est situé au 550, rue Saint-Georges à Trois-Rivières, province de Québec, G9A 2K8.

### Article 3 Juridiction

La juridiction du syndicat s'étend aux salariés du secteur de la santé et des services sociaux et peut aussi s'étendre à d'autres salariés.

### Article 4 Buts du syndicat

4.01 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 qui inclut la négociation et la conclusion d'une convention collective, et ceci, sans distinction de race, de sexe, de langue, d'opinion politique ou religieuse, de handicaps ou d'orientation sexuelle. Le syndicat a également pour but le développement de l'unité d'action avec d'autres organisations syndicales.

4.02 Le syndicat doit favoriser la participation active à la vie syndicale des membres par le partage des responsabilités au sein du comité exécutif, des conseils syndicaux, des assemblées générales, des comités du syndicat ainsi qu'aux instances du mouvement CSN.

Afin d'atteindre ses buts, le syndicat doit assumer les rôles suivants :

- a) déterminer les orientations et les priorités d'action sur le plan national, régional, local et en assurer leur mise en application;
- b) assurer la représentation nécessaire à toutes les instances dans l'organisation de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) et du conseil central auquel il est affilié;

- c) assurer aux membres un soutien dans l'application de la convention collective;
- d) favoriser la formation syndicale;
- e) assurer et soutenir la mobilisation et l'information des membres;
- f) promouvoir et soutenir la santé et sécurité du travail et la valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP);
- g) promouvoir et soutenir la vie syndicale auprès de tous les membres;
- h) maintenir l'unité entre les membres du syndicat et la favoriser auprès des membres des autres syndicats présents dans les établissements, le cas échéant;
- i) assurer aux membres une volonté ferme de n'accepter aucune forme de harcèlement ou de violence dans les milieux de travail;
- j) affirmer notre conviction que le droit à un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement constitue un droit inaliénable.

## **Article 5 Affiliation**

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

Le syndicat s'engage à respecter les statuts et règlements des organismes cités dans cet article et à y conformer son action.

Le syndicat s'engage à payer mensuellement les cotisations fixées par les congrès des organismes de la CSN auxquels il est affilié.

Toute dirigeante et tout dirigeant des organismes cités 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 et du conseil central 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 déposés et discutés à une assemblée générale ou extraordinaire dûment convoquée.

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

Dès qu'un avis de motion pour discuter de dissolution ou de désaffiliation de la CSN, de la FSSS et du Conseil central est donné, il doit être transmis au secrétaire général du conseil central, 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 générale ou extraordinaire.

À la suite de la transmission de l'avis de motion, les personnes autorisées représentant la CSN, la FSSS et le conseil central, peuvent, de plein droit, demander une rencontre au comité exécutif du syndicat afin de discuter des motifs de la désaffiliation ou de la dissolution, de la procédure à suivre lors de la désaffiliation ou de la dissolution, de l'organisation et de la tenue de l'assemblée générale de désaffiliation ou de dissolution, et de l'organisation du vote. Le comité exécutif du syndicat est tenu de participer à une telle rencontre, et ce, au moins 60 jours précédant la tenue de l'assemblée.

À défaut, par le comité exécutif, de participer à une telle rencontre et de convenir d'une entente conforme aux statuts de la CSN sur la tenue de l'assemblée de désaffiliation ou de dissolution et l'organisation du vote, l'assemblée de désaffiliation ou de dissolution sera considérée comme non conforme, nulle et illégale.

L'assemblée de désaffiliation ou de dissolution se fait uniquement en présence des membres cotisants du syndicat et des représentants autorisés de la CSN, de la FSSS et du conseil central. Aucune personne de l'extérieur du syndicat ou des organisations mentionnées à l'article ne peut être présente à cette assemblée.

Les personnes autorisées représentant la CSN, la FSSS et le conseil central peuvent, de plein droit, faire valoir leur point de vue pour une période nécessaire à la compréhension du débat.

Ces personnes autorisées peuvent, par la suite, assister à toute l'assemblée où se discute la proposition de désaffiliation ou de dissolution et y donner leur point de vue.

Pour être adoptée, la proposition de désaffiliation ou de dissolution doit recevoir l'appui de la majorité des membres cotisants du syndicat qu'ils soient au travail ou mis à pied et ayant une perspective prochaine de retour au travail, ceci inclut les membres absents pour maladie, accident de travail ou tout autre congé autorisé par un contrat de travail, de même que toute personne en grève, en lock-out ou congédiée et dont le recours est soutenu par le syndicat.

Le comité exécutif du syndicat doit acheminer la liste des membres cotisants aux représentantes et aux représentants de la CSN, de la FSSS et du conseil central au même moment où il leur transmet l'avis de motion.

Cependant, le syndicat, au moment du dépôt de la requête en accréditation, n'est pas composé d'une majorité de membres déjà couverts par une accréditation existante, l'avis de motion et la procédure prévus au présent article ne peuvent être enclenchés avant la signature de la première convention collective ou avant la réception de la sentence arbitrale qui en tient lieu ou durant les douze (12) mois qui suivent la décision finale sur l'accréditation.

Si le syndicat se désaffilie de la CSN, en est suspendu ou radié, il doit verser aux organisations mentionnées à l'article 5 les cotisations couvrant les 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                LES MEMBRES**

**Article 8                    Définition**

Les membres sont les personnes qui exercent les droits conférés par les présents statuts, qui remplissent les critères d'éligibilité décrits à l'article 9 et qui satisfont aux exigences de l'article 10. Tout membre a droit d'avoir à sa disposition la convention collective et les présents statuts et règlements.

**Article 9                    Éligibilité**

Pour faire partie du syndicat à titre de membre, il faut :

- a) être une personne visée par un ou des certificats d'accréditation du syndicat ou être en mise à pied et avoir une perspective prochaine de retour au travail, ceci inclut toute personne absente pour maladie, accident de travail ou tout autre congé autorisé par un contrat de travail, de même que toute personne en grève, en lock-out ou congédiée et dont le recours est soutenu par le syndicat;
- b) adhérer aux présents statuts et se conformer aux règlements du syndicat;
- c) payer le droit d'entrée et la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du syndicat;
- d) ne faire partie d'aucune autre association dont les principes sociaux sont en opposition avec ceux du syndicat.

## **Article 10 Admission**

Toute personne qui aspire à devenir membre du syndicat doit avoir signé un formulaire d'adhésion qui doit contenir l'engagement de se conformer aux statuts et règlements du syndicat et être acceptée par le comité exécutif du syndicat. La recommandation du comité exécutif doit être ratifiée par l'assemblée générale.

L'admission est considérée avoir pris effet à la date où le membre a déposé son formulaire d'adhésion.

## **Article 11 Cotisation syndicale**

La cotisation syndicale que tout membre admis doit verser au syndicat est déterminée par l'assemblée générale.

## **Article 12 Privilèges et avantages**

Seuls les membres bénéficient des privilèges et avantages conférés par les statuts et règlements du syndicat. Les membres en règle ont accès aux livres comptables et aux registres des procès-verbaux suite à une demande faite à cet effet, sept (7) jours à l'avance, sur rendez-vous avec la ou le secrétaire-trésorier.

Un membre en règle peut obtenir une copie des états financiers et des procès-verbaux d'assemblées générales pour l'année en cours en faisant une demande écrite à la ou le secrétaire-trésorier qui fera parvenir une copie desdits documents dans les trente (30) jours de la réception de la demande écrite.

Les membres en règle du syndicat, étant l'autorité suprême, ont la responsabilité de décider, par vote à main levée, électronique ou par scrutin secret, des propositions qui leur sont soumises.

Toute entente ou orientation ayant un impact collectif doit être décidée dans l'assemblée appropriée selon l'impact de telles mesures.

## **Article 13 Devoirs des membres**

Les membres ont le devoir de respecter la démocratie. Ils se doivent de respecter les décisions prises dans l'intérêt de la collectivité. Ils ont la responsabilité de s'assurer du bon fonctionnement de leur syndicat sur le plan local, régional et provincial. Les membres doivent :

- a) respecter les autres membres;
- b) ne faire aucune discrimination envers les autres membres, conformément à l'article 4.01;



- c) supporter les buts et objectifs du syndicat;
- d) prendre connaissance de l'information syndicale;
- e) contribuer à la vie syndicale;
- f) assister et participer aux réunions, assemblées et actions organisées par le syndicat;
- g) participer aux débats et se rallier aux décisions prises en cas de désaccord ainsi que s'engager à respecter la procédure prévue au code des règles de procédure de la CSN;
- h) maintenir le lien entre la ou le délégué ou autre dirigeant syndical notamment en fournissant les coordonnées nécessaires pour le joindre;
- i) contribuer et fournir les documents et autorisations requises, par le syndicat, afin d'assurer la défense d'un dossier litigieux le concernant;
- j) prendre connaissance des dispositions nationales et locales de la convention collective.

### **CHAPITRE 3 DÉMISSION, SUSPENSION, EXCLUSION, RÉINSTALLATION**

#### **Article 14 Démission**

Tout membre démissionnaire perd ses droits aux avantages et privilèges du syndicat. Il doit remettre sa démission par écrit. Toutefois, il doit continuer de payer sa cotisation syndicale au syndicat.

#### **Article 15 Suspension ou exclusion**

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

- a) refuse de se conformer aux engagements pris envers le syndicat;
- b) cause un préjudice grave au syndicat;
- c) milite ou fait de la propagande en faveur d'associations opposées aux intérêts du syndicat ou de ses membres;
- d) néglige ou refuse de se conformer aux décisions de l'assemblée générale dûment convoquée.

Tout membre suspendu ou exclu perd tout droit aux bénéfices et avantages du syndicat, tant qu'il n'a pas été relevé de sa suspension ou exclusion. Toutefois, ce membre doit continuer de payer sa cotisation syndicale au syndicat. Cependant, dans une telle situation, le syndicat conserve son obligation de défendre et de représenter un membre exclu.

15.02 Tout membre qui néglige de payer sa cotisation syndicale est automatiquement suspendu du syndicat;

15.03 Un représentant du syndicat suspendu ou exclu par le comité exécutif se voit immédiatement retiré de ses fonctions syndicales temporairement, jusqu'à ce que l'assemblée ait ratifié la décision du comité exécutif.

#### **Article 16 Procédure de suspension ou d'exclusion**

- a) La suspension d'un membre ou son exclusion est prononcée par le comité exécutif; cependant avant de prononcer la suspension ou l'exclusion, il doit donner un avis d'au moins dix (10) jours au membre concerné, l'invitant à venir présenter sa version devant le comité. Le comité exécutif doit indiquer par écrit les motifs de sa suspension ou de son exclusion ainsi que le lieu et l'heure de la rencontre projetée;
- b) La décision du comité exécutif est soumise à une assemblée générale appropriée et ne devient en vigueur qu'à compter de sa ratification par celle-ci.

#### **Article 17 Recours des membres**

Le membre suspendu ou exclu a droit au recours suivant :

- a) si le membre dont la suspension ou l'exclusion a été prononcée par le comité exécutif et ratifiée par l'assemblée générale appropriée désire en appeler, il doit le faire auprès de la ou du secrétaire-trésorier du comité exécutif, dans les dix (10) jours civils qui suivent la résolution de cette assemblée générale;
- b) le membre qui fait appel et le représentant du comité exécutif du syndicat désignent une présidente ou un président du comité d'appel. À défaut d'entente, le comité exécutif du conseil central désigne la présidente ou le président de ce comité d'appel;
- c) les délais de nomination des membres du comité d'appel sont de dix (10) jours civils de la date de l'appel. Pour la désignation de la présidente ou du président, le comité exécutif du conseil central a dix (10) jours civils à compter de la date à laquelle la demande lui est présentée;

- d) le comité d'appel ainsi nommé détermine la procédure qu'il entend suivre. Il doit toutefois entendre les représentations des deux parties avant de rendre sa décision;
- e) la décision majoritaire est finale et obligatoire pour les parties en cause et elle doit être rendue dans les dix (10) jours;
- f) si le membre obtient une décision favorable en appel, le syndicat paie les frais des membres du comité d'appel et rembourse le salaire du membre-appelant, s'il y a lieu. Si le membre perd en appel, il doit assumer les dépenses de sa représentante ou de son représentant, de même que sa part des dépenses causées par la présentation de la cause devant le comité d'appel. Toutes les dépenses sont remboursées selon la politique de remboursement des salaires et dépenses du syndicat;
- g) les dépenses de la présidente ou du président sont à la charge du syndicat;
- h) les deux parties peuvent toutefois s'entendre pour procéder devant une seule personne agissant à titre de médiateur;
- i) la suspension ou l'exclusion du membre du syndicat reste en vigueur pendant la durée de l'appel.

## **Article 18 Réinstallation**

Pour être réinstallé, un membre démissionnaire, suspendu ou exclu doit être admis à nouveau par le comité exécutif du syndicat.

Un membre suspendu ou exclu peut être réinstallé aux conditions fixées par le comité exécutif du syndicat ou par l'assemblée générale appropriée.

## **CHAPITRE 4 CODE D'ÉTHIQUE FACE AUX VIOLENCES AU TRAVAIL**

### **Article 19 Violences au travail**

#### **19.01 Définition de la violence :**

Il s'agit de l'usage abusif d'un pouvoir (physique, psychologique, hiérarchique, économique, moral ou social), de façon ouverte ou camouflée, spontanée ou délibérée, motivée ou non, par une personne, un groupe ou une collectivité, qui a pour objectif et souvent pour effet de dominer, contraindre, contrôler ou détruire, partiellement ou totalement, par des moyens physiques, verbaux, psychologiques, sexuels, moraux ou sociaux une autre personne, un autre groupe ou une autre collectivité.

Les manifestations de violence sont, entre autres, des paroles, des gestes, des attitudes qui, bien que provenant d'émotions légitimes en ce qu'elles sont des indicateurs intimes de ce qui nous touche ou nous affecte dans diverses situations, écrasent, physiquement, psychologiquement ou sexuellement. Ces manifestations peuvent être intentionnelles ou inconscientes.

- 19.02 Le syndicat et ses membres considèrent toutes formes de violence au travail comme insoutenables et inacceptables.
- 19.03 Engagement du syndicat et de ses membres :
- Le syndicat et ses membres 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 les relations humaines au travail (incluant les usagères et les usagers ainsi que les collègues).
- 19.04 Le syndicat favorise une attitude responsable face aux violences au travail.
- 19.05 Le syndicat et ses membres sont de bonne foi et solidaires envers une personne qui se dit victime de violence au travail.
- 19.06 Le syndicat et ses membres sont de bonne foi et font preuve de civilité envers une personne ayant été l'auteur présumé d'un geste de violence au travail.
- 19.07 Le syndicat et ses membres respectent l'intégrité physique et psychologique des usagères et usagers d'un établissement et prennent les moyens à leur disposition pour dénoncer la violence à leur endroit.
- 19.08 Chaque membre du syndicat a droit :
- à la confidentialité de ses propos et de son vécu;
  - d'être informé sur les recours possibles et le type de support qui peut être apporté par le syndicat ; lequel support pouvant être limité, voire retiré à la personne accusée si, après enquête, le comité exécutif estime que les faits reprochés sont véridiques.
- 19.09 Un membre, qui se croit lésé ou à qui on a refusé le droit à être défendu, peut en appeler de cette décision :
- à l'assemblée générale d'établissement;
  - au ministère du Travail en vertu du Code du travail.

## **Article 20 Structures syndicales**

Les instances du syndicat sont les suivantes :

- l'assemblée générale d'établissement (CIUSSS);
- l'assemblée générale par secteur, par site, par mission ou par service;
- le conseil syndical;
- le comité exécutif.

## **CHAPITRE 5 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE D'ÉTABLISSEMENT**

### **Article 21 Composition et définition**

Un établissement est un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux issu de la fusion des établissements publics de la région ou du territoire prévu par la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (loi 10).

L'assemblée générale d'établissement se compose de tous les membres du syndicat

### **Article 22 Forme et convocation**

22.01 L'assemblée générale d'établissement peut se tenir sous l'une des formes suivantes, et ce, soit présentielle ou par visioconférence, telles que déterminée par le comité exécutif et entérinée par le conseil syndical :

- a) dans des lieux distincts de façon simultanée soit en présentiel ou visioconférence

Envoi d'un avis de convocation incluant l'ordre du jour et la liste des principales propositions à débattre, au moins trente (30) jours à l'avance.

- b) dans le même lieu ou dans des lieux distincts de façon consécutive

Envoi d'un avis de convocation incluant l'ordre du jour et la liste des principales propositions à débattre ainsi que leur explication au moins trente (30) jours avant le début de l'assemblée;

Réception par courriel des amendements et des nouvelles propositions incluant une explication claire et précise provenant des membres jusqu'à la 23<sup>e</sup> journée avant le début de l'assemblée. Tout

amendement ou nouvelle proposition doit être proposé et appuyé par un membre en règle en fournissant leur nom complet, numéro de téléphone et leur numéro d'employé. Par la suite, aucun nouvel amendement sur les propositions originales n'est recevable.

Un comité synthèse nommé par le conseil syndical évalue chacun des amendements et le résultat des travaux est acheminé par courriel aux membres dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date limite de réception des amendements et des nouvelles propositions.

Advenant un désaccord avec le résultat des travaux du comité synthèse, le membre ayant fait l'amendement a cinq (5) jours pour signifier par courriel qu'il souhaite soumettre son amendement tel que formulé à l'assemblée. Au moment de l'assemblée, le membre pourra soumettre son amendement tel que formulé intégralement avec l'argumentaire, en personne ou par une procuration dûment complétée incluant un fichier audio, vidéo ou courriel expliquant son amendement pour éclairer les membres votants.

Réception des amendements (pour les nouvelles propositions) et des sous-amendements provenant des membres jusqu'à la 8<sup>e</sup> journée avant la tenue de la première assemblée. Tout amendement ou sous-amendement doit être proposé et appuyé par un membre en règle en fournissant leur nom complet, leur numéro de téléphone et leur numéro d'employé, tel que formulé intégralement avec l'argumentaire, en personne ou par une procuration dûment complétée incluant un fichier audio, vidéo ou courriel expliquant sa proposition pour éclairer les membres votants.

Le comité synthèse achemine par courriel aux membres, avant la 3<sup>e</sup> journée précédant l'assemblée, l'intégralité des propositions, amendements et sous-amendements qui seront débattus en assemblée.

Lorsqu'une proposition ou un amendement a reçu plus d'une vision différente, celui ayant reçu le plus de votes sera adopté.

Toute proposition de laisser sur table, pour être considérée comme valide, doit avoir été votée à la majorité des membres ayant participé à l'assemblée générale. Lors de la dernière séance de l'assemblée, la ou le secrétaire-trésorier fait le décompte de la participation et en avise l'assemblée et rend disponible l'acceptation ou le rejet de la proposition de laisser sur table

Les résultats seront publiés en ligne dans les cinq (5) jours ouvrables suite à la dernière séance.

En cas de force majeure, le conseil syndical peut autoriser la tenue de tout type d'assemblée s'il le juge nécessaire, et ce, sans tenir compte des délais prévus ci-dessus.

22.02 L'avis de convocation doit contenir les informations suivantes :

- le jour ou la période de l'assemblée;
- l'heure de début;
- l'heure de fin (à titre indicatif);
- le lieu;
- l'ordre du jour ou les sujets à traiter;
- l'échéancier.

L'avis de convocation est publicisé au moins trente (30) jours avant la tenue de l'assemblée, par tous les moyens opportuns, de façon à ce que l'ensemble des membres puisse en être informé.

22.03 Les moyens de communication, telles les conférences téléphoniques, les téléconférences, les visioconférences et les conférences par support internet, peuvent être utilisés par le comité exécutif pour faciliter les consultations et la transmission de l'information auprès des membres qui ne peuvent assister, en raison notamment de la distance, aux instances du syndicat, et ce, en simultanéité.

## **Article 23 Pouvoirs de l'assemblée générale d'établissement**

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

- a. définir les politiques générales du syndicat;
- b. élire les membres du comité exécutif du syndicat;
- c. recevoir, d'amender, d'adopter ou de rejeter les propositions provenant des membres du comité exécutif et les recommandations des membres du conseil syndical;
- d. ratifier, d'amender ou d'annuler toute décision du comité exécutif et du conseil syndical;
- e. décider du projet de convention collective, accepter ou rejeter les offres patronales, décider des moyens de pression, de la grève et du retour au travail;
- f. ordonner la création de comités qu'elle juge utile aux travaux du syndicat;
- g. désigner les dirigeantes et dirigeants habilités à signer les effets bancaires;

- h. nommer un substitut choisi parmi les membres du comité exécutif pour signer les chèques, billets et autres effets bancaires en l'absence d'un des signataires prévus à l'article 44 et 45;
- i. modifier les statuts et règlements du syndicat;
- j. fixer le montant de la cotisation;
- k. procéder au réaménagement budgétaire et recevoir le rapport annuel du comité de surveillance et sur les autres documents ayant trait à l'administration des fonds du syndicat;
- l. prendre toutes les décisions opportunes à la bonne marche du syndicat;
- m. définir les grandes orientations du syndicat;
- n. s'approprier de la campagne de valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP).

**Article 24      Fréquence de l'assemblée générale d'établissement**

- 24.01      Il doit y avoir un minimum d'une assemblée générale d'établissement par année.

**Article 25      Assemblée générale triennale d'établissement**

- 25.01      L'assemblée générale triennale d'établissement doit être convoquée au moins trente (30) jours à l'avance, par un avis publicisé par tous les moyens opportuns, de façon à ce que l'ensemble des membres puisse en être informé.
- 25.02      L'avis de convocation doit contenir les informations suivantes :
- le jour ou la période de l'assemblée;
  - l'heure de début;
  - l'heure de fin (à titre indicatif);
  - le lieu;
  - l'ordre du jour ou les sujets à traiter;
  - l'échéancier.



Lors de cette assemblée, les sujets suivants doivent être présentés et adoptés :

- l'exercice financier venant de se terminer;
- le rapport annuel du comité de surveillance;
- les prévisions budgétaires triennales subséquentes;
- recevoir le rapport des activités triennales du syndicat;
- l'élection des représentants syndicaux dont le mandat est échu.

**Article 26 Assemblée générale d'établissement extraordinaire**

- 26.01 La présidence peut ordonner la convocation d'une assemblée générale d'établissement extraordinaire, sur approbation du comité exécutif et du conseil syndical, après un avis officiel de convocation d'au moins vingt-quatre (24) heures.
- 26.02 L'avis de convocation doit indiquer le ou les sujets d'une telle assemblée. Seuls ce ou ces sujets peuvent être discutés. Il doit contenir les informations suivantes :
- le jour ou la période de l'assemblée;
  - l'heure de début;
  - l'heure de fin (à titre indicatif);
  - le lieu;
  - l'ordre du jour ou les sujets à traiter;
  - l'échéancier.
- 26.03 À la demande de vingt (20) membres en règle, ces derniers peuvent obtenir en tout temps, la convocation d'une assemblée générale extraordinaire en faisant parvenir à la présidence un avis écrit signé par eux, indiquant le ou les sujets à soumettre à une telle assemblée. La ou le secrétaire-trésorier doit convoquer cette assemblée dans les dix (10) jours de la réception de l'avis.
- 26.04 La présidence est tenu d'ordonner la convocation d'une assemblée générale extraordinaire à la demande d'un membre du comité exécutif de la FSSS, du conseil central ou de la CSN pour des motifs qui sont jugés graves et dans l'intérêt des membres et du mouvement.

## **Article 27      Quorum et vote à l'assemblée générale d'établissement**

### Le quorum

- 27.01      Le quorum est le nombre minimum de membres requis pour rendre l'assemblée générale d'établissement valide.
- 27.02      Le quorum des assemblées générales du syndicat est fixé à 5 % des membres en règle du syndicat.
- 27.03      Lorsque la présidence d'assemblée ouvre une assemblée générale d'établissement en une seule séance, elle doit s'assurer qu'il y a quorum.
- 27.04      Lorsque l'assemblée générale d'établissement se tient sur plus d'une séance, les présences sont comptabilisées et le quorum est constaté lorsque toutes les séances ont eu lieu.

### Le vote

- 27.05      Règle générale, les décisions des assemblées générales sont prises à la majorité des voix. Les exceptions à cette règle sont indiquées à l'article 27.07.
- 27.06      Les votes sont pris à main levée sauf dans les cas énumérés à 27.07. Toutefois, en tout temps, un membre peut demander qu'un vote soit pris au scrutin secret, et ce, sans discussion. Dans le cas d'une assemblée générale d'établissement selon 22.01 b) et c), le vote secret est fait de façon indépendante par lieu.
- 27.07      Les décisions suivantes doivent être prises par scrutin secret obligatoire et, pour être valides, elles doivent remplir les conditions ci-après :
- l'adoption de la convention collective et des ententes locales exige l'approbation de la majorité simple des membres présents à l'assemblée;
  - le vote de grève exige l'approbation de la majorité simple des membres présents à l'assemblée. Lors de la convocation de l'assemblée, les membres doivent être avisés qu'un vote de grève est à l'ordre du jour;
  - le vote de désaffiliation exige l'approbation de la majorité simple des membres cotisants du syndicat;
  - la dissolution du syndicat exige l'approbation des deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) des membres cotisants du syndicat;
  - les élections, et ce, selon les modalités prévues aux articles 52 à 54.

**Article 28      Rôle de la présidence d'assemblée**

- 28.01      Les assemblées générales d'établissement sont présidées par la présidence du syndicat, en l'absence de celle-ci par la vice-présidence générale ou par une autre personne désignée par le conseil syndical.
- 28.02      La présidence dirige, anime et éclaire les débats. Dans le cas d'un vote à main levée, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité. Dans le cas d'un vote à scrutin secret, ou en ligne, la présidence exerce son droit de vote et peut exercer à nouveau son droit de vote en cas d'égalité.

**Article 29      Assemblée générale locale (de secteur, de site, de mission ou de service)**

- 29.01      Forme et convocation

L'assemblée générale locale peut se tenir sous l'une des formes suivantes, le choix de la forme est déterminé par la présidence et le représentant local de secteur concerné, et ce, soit en présentielle ou en visioconférence :

- a)      dans un seul lieu de réunion :

Envoi d'un avis de convocation incluant l'ordre du jour et la liste des principales propositions à débattre, au moins trente (30) jours à l'avance.

- b)      dans des lieux distincts de façon simultanée :

Envoi d'un avis de convocation incluant l'ordre du jour et la liste des principales propositions à débattre, au moins trente (30) jours à l'avance.

- c)      dans le même lieu ou dans des lieux distincts de façon consécutive :

Envoi d'un avis de convocation incluant l'ordre du jour et la liste des principales propositions à débattre ainsi que leur explication au moins trente (30) jours avant le début de l'assemblée.

Réception par courriel des amendements et des nouvelles propositions incluant une explication claire et précise provenant des membres jusqu'à la 23<sup>e</sup> journée avant le début de l'assemblée. Tout amendement ou nouvelle proposition doit être proposé et appuyé par un membre en règle en fournissant leur nom complet, numéro de téléphone et leur numéro d'employé. Par la suite, aucun nouvel amendement sur les propositions originales n'est recevable.

Un comité synthèse nommé par le conseil syndical évalue chacun des amendements et le résultat des travaux est acheminé par

courriel aux membres dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date limite de réception des amendements et des nouvelles propositions.

Advenant un désaccord avec le résultat des travaux du comité synthèse, le membre ayant fait l'amendement a cinq (5) jours pour signifier par courriel qu'il souhaite soumettre son amendement tel que formulé à l'assemblée. Au moment de l'assemblée, le membre pourra soumettre son amendement tel que formulé intégralement avec l'argumentaire, en personne ou par une procuration dûment complétée incluant un fichier audio, vidéo ou courriel expliquant son amendement pour éclairer les membres votants.

Réception des amendements (pour les nouvelles propositions) et des sous-amendements provenant des membres jusqu'à la 8<sup>e</sup> journée avant la tenue de la première assemblée. Tout amendement ou sous-amendement doit être proposé et appuyé par un membre en règle en fournissant leur nom complet, leur numéro de téléphone et leur numéro d'employé, tel que formulé intégralement avec l'argumentaire, en personne ou par une procuration dûment complétée incluant un fichier audio, vidéo ou courriel expliquant sa proposition pour éclairer les membres votants.

Le comité synthèse achemine par courriel aux membres, avant la 3<sup>e</sup> journée précédant l'assemblée, l'intégralité des propositions, amendements et sous-amendements qui seront débattus en assemblée.

Lorsqu'une proposition ou un amendement a reçu plus d'une vision différente, celui ayant reçu le plus de votes sera adopté.

Toute proposition de laisser sur table, pour être considérée comme valide, doit avoir été votée à la majorité des membres ayant participé à l'assemblée générale locale. Lors de la dernière séance de l'assemblée, la ou le secrétaire-trésorier fait le décompte de la participation et en avise à l'assemblée et rend disponible l'acceptation ou le rejet de la proposition de laisser sur table.

Les résultats seront publiés en ligne dans les cinq (5) jours ouvrables suite à la dernière séance.

En cas de force majeure, le comité exécutif peut autoriser la tenue d'une assemblée générale locale sans tenir compte des délais prévus ci-dessus.

- 29.02 Des assemblées générales locales doivent être tenues sur les sujets touchant spécifiquement le secteur, le site, la mission ou le service (problématiques, litiges, organisation du travail, santé et sécurité, etc.). Il lui appartient notamment de :

- a) faire rapport des conseils syndicaux, des communications reçues, des campagnes, etc.;
- b) mobiliser, de consulter et d'assurer une vie syndicale à proximité des membres;
- c) décider sur toutes questions référées par le conseil syndical (assemblée de secteur ou assemblée de département, le cas échéant) et de consulter sur toutes les questions locales;
- d) consulter des membres par référendum;
- e) élire ses représentantes et représentants locaux de secteur, le cas échéant.

29.03 L'assemblée générale locale est composée des membres d'un secteur, d'un site donné, d'une mission ou d'un service, comme le prévoit la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics*.

Tout membre en règle du syndicat a le droit de vote si ce dernier a travaillé dans le secteur, le site, le service ou la mission dans les six (6) derniers mois précédant l'assemblée ou était en congé prévu à la convention collective.

29.04 Le fonctionnement des assemblées générales locales de secteur, de site, de mission ou de service sont identiques à celui de l'assemblée générale d'établissement, à l'exception des pouvoirs conférés à ces assemblées.

29.05 Pour les assemblées générales locales de secteur, de site, de mission ou de service, le quorum constitué des membres présents.

## CHAPITRE 6 CONSEIL SYNDICAL

### Article 30 Composition

Le conseil syndical est composé des membres suivants :

- les membres du comité exécutif;
- les représentants locaux de secteur :
  1. La Tuque;
  2. Shawinigan et Vallée-de-la-Batiscan;
  3. Maskinongé;
  4. Trois-Rivières;
  5. Bécancour–Nicolet-Yamaska;
  6. Arthabaska-Érable;
  7. Drummondville;

- représentants litiges et griefs :
  1. Représentant litiges et griefs région Mauricie
  2. Représentant litiges et griefs région Centre-du-Québec

## **Article 31      Éligibilité**

Tout membre du syndicat est éligible à un poste de représentant local du secteur où il a travaillé dans les six (6) derniers mois de façon majoritaire précédant la réception de sa mise en candidature, incluant les congés prévus à la convention collective.

Une évaluation des postes de représentants locaux de secteur est effectuée pour les six (6) mois précédant le 31 août de chaque année. Advenant le cas où un représentant n'a pas travaillé majoritairement au cours des six (6) derniers mois précédant dans le secteur qu'il représente, excluant les congés prévus à la convention collective, son poste sera soumis aux votes aux prochaines élections et il sera considéré représentant de ce poste par intérim.

Advenant qu'un ou des postes demeure vacant suite aux élections, le conseil syndical comble le poste par nomination. La personne nommée occupe le poste de façon intérimaire, et ce, jusqu'à la période d'élection annuelle subséquente. Pour être effective, cette nomination doit recevoir l'appui du 2/3 des membres du conseil syndical.

## **Article 32      Fonctions du conseil syndical**

32.01      Les fonctions du conseil syndical sont les suivantes :

- a) décider entre les assemblées générales d'établissement;
- b) prendre les décisions, dans les limites de son mandat, tout en respectant les positions prises démocratiquement par l'assemblée générale d'établissement;
- c) recevoir annuellement, entre les assemblées générales d'établissement triennales :
  - le rapport du comité de surveillance;
- d) réaliser les objectifs et mettre en application les décisions prises par le syndicat;
- e) appuyer et supporter le comité exécutif du syndicat dans l'exécution des mandats qui lui sont confiés par l'assemblée générale;
- f) suggérer des moyens d'action et d'information ainsi qu'élaborer les actions et politiques du syndicat entre les assemblées générales, y

compris notamment tout ce qui a trait à la convention collective et aux affaires intersyndicales;

- g) informer les membres et susciter la participation aux assemblées générales et aux actions syndicales;
- h) exécuter les mandats qui lui sont confiés par l'assemblée générale et par le comité exécutif;
- i) créer les comités nécessaires à la bonne marche du syndicat et en élire les membres;
- j) préparer, en collaboration étroite avec le comité exécutif, les assemblées générales d'établissement et les assemblées générales locales;
- k) voir à l'application de la convention collective dans l'établissement qu'il représente;
- l) informer les membres de l'établissement des décisions votées au conseil syndical et présenter au conseil syndical les problèmes que lui soulèvent les membres;
- m) adopter et recommander à l'assemblée générale triennale l'adoption des états financiers et le rapport du comité de surveillance pour l'exercice terminé;
- n) adopter et recommander à l'assemblée générale l'adoption des prévisions budgétaires triennales;
- o) déterminer la délégation pour participer aux instances de la CSN, de la FSSS et du CCCQ;
- p) organiser les modes de consultation et d'information des membres en collégialité avec les membres de l'exécutif;
- q) organiser la tenue des assemblées de secteur, de site, de mission ou de service en collégialité avec les membres de l'exécutif;
- r) travailler en étroite collaboration avec le comité exécutif pour produire le rapport d'activités triennales;
- s) voir à la nomination de la présidence et du secrétaire d'élection;
- t) agit comme comité synthèse et a pour rôle de faciliter et simplifier les débats lors des assemblées tenues concernant les articles l'article 22.01 c) et 29.01 c). Le comité synthèse devra codifier chacun des amendements associés aux principales propositions jointes à l'avis de convocation dans les délais inscrits ci-haut en utilisant l'un des choix suivants:

- le comité recommande l'adoption de l'amendement tel que présenté;
- le comité indique que l'amendement est déjà inclus à l'intérieur d'une proposition;
- le comité recommande l'adoption ou l'adoption partielle de l'amendement et de le reformuler comme indiqué en gras;
- le comité recommande de ne pas retenir cet amendement.

32.02 D'autres responsabilités et mandats peuvent être confiés au conseil syndical par l'assemblée générale ou par le comité exécutif.

### **Article 33 Réunions**

- a) Le conseil syndical se réunit au moins six (6) fois par année;
- b) Les dates de réunions sont connues au moins dix (10) jours à l'avance par le moyen de communication le plus opportun;
- c) À la demande du 2/3 des membres du conseil syndical, la présidence doit convoquer une réunion du conseil conformément au point b);
- d) La visioconférence ou tout autre moyen opportun peut être utilisé pour la tenue d'une réunion;
- e) Les personnes conseillères syndicales des organisations auxquelles le syndicat est affilié peuvent assister et participer à ces réunions;
- f) La présidence peut convoquer d'urgence un conseil syndical avec préavis de vingt-quatre (24) heures.

### **Article 34 Quorum et vote au conseil syndical**

- a) Le quorum du conseil syndical est formé de la majorité des membres élus ou nommé par intérim;
- b) Les décisions du conseil syndical sont prises à la majorité simple des membres présents;
- c) Advenant le cas d'un remplacement ou d'un intérim effectué par une personne faisant déjà parti du conseil cette dernière n'a qu'un seul droit de vote;
- d) La présidence a un droit de vote et un vote prépondérant en cas d'égalité.



## **Article 35      Durée du mandat des représentants syndicaux**

La durée de tous les mandats est de trois (3) ans.

Les élections ont lieu selon l'échéancier suivant :

- L'année de l'assemblée générale d'établissement triennale (point de départ 2017) sont en élections les postes suivants : présidence, vice-présidence à l'information et à la mobilisation, la vice-présidence responsable aux litiges et griefs Centre-du-Québec, les représentants locaux de secteur de Trois-Rivières et de la Tuque, le représentant aux litiges et griefs région Mauricie et le poste comité SST 1; ainsi que le comité de surveillance;
- La deuxième année les postes suivants sont en élection : vice-présidence générale, vice-présidence responsable aux litiges et griefs région Mauricie et les représentants locaux de secteur de Bécancour–Nicolet-Yamaska, de Drummond, de Maskinongé et le poste comité SST 2;
- La troisième année les postes suivants sont en élection : secrétaire-trésorier, vice-présidence en santé sécurité au travail, représentant aux litiges et griefs région Centre-du-Québec, les représentants locaux de secteur de Arthabaska-Érable, de Shawinigan et Vallée-de-la-Batiscan.

## **Article 36      Absence**

Tout membre du conseil syndical absent, sans motif valable, à deux (2) réunions consécutives peut être démis de ses fonctions par celui-ci.

## **Article 37      Fin du mandat ou absence de longue durée de trois (3) mois et +**

Les membres du conseil syndical doivent, à la fin de leur mandat ou lors d'absence de longue durée transmettre aux personnes qui leur succèdent ou à un membre du comité exécutif tous les avoirs et propriétés du syndicat ainsi que toutes les informations utiles et les documents pertinents.

## **CHAPITRE 7      COMITÉ EXÉCUTIF**

### **Article 38      Direction**

Le syndicat est administré par un comité exécutif.

**Article 39      Composition du comité exécutif**

- a) la présidence;
- b) la ou le secrétaire-trésorier;
- c) la vice-présidence générale;
- d) la vice-présidence responsable aux litiges et griefs région Mauricie;
- e) la vice-présidence responsable aux litiges et griefs région Centre-du-Québec;
- f) la vice-présidence à l'information et à la mobilisation;
- g) la vice-présidence en santé et sécurité au travail.

**Article 40      Éligibilité**

- 40.01 Tout membre en règle du syndicat est éligible à un poste de dirigeante ou dirigeant du comité exécutif.
- 40.02 Tous les membres du comité exécutif sont élus par l'assemblée générale d'établissement.

**Article 41      Fonctions du comité exécutif**

- 41.01 Les fonctions du comité exécutif sont les suivantes :
  - a) coordonner et administrer le syndicat;
  - b) déterminer la date et le lieu auquel se tiennent les instances du syndicat;
  - c) autoriser les déboursés prévus au budget dont le montant maximum est fixé par l'assemblée générale ou le conseil syndical;
  - d) prendre connaissance des divers rapports de la trésorerie;
  - e) adopter les prévisions budgétaires triennales en tenant compte des priorités du syndicat et des ressources disponibles. Recommander au conseil syndical, dans les cent cinquante (150) jours suivant la fin de l'année financière, laquelle se termine le 31 mars, l'adoption des prévisions budgétaires;
  - f) voir à l'application des mandats votés par l'assemblée générale;
  - g) voir à la décentralisation et la répartition des budgets alloués à chaque secteur;

- h) recommander au conseil syndical les représentants pour les délégations aux différentes instances. Dans le cas où les délais ne lui permettent pas de les soumettre au conseil syndical, il peut les nommer et en faire rapport à la prochaine réunion du conseil syndical;
- i) admettre les nouveaux membres;
- j) recevoir les plaintes des membres, les examiner et en disposer conformément aux présents statuts;
- k) recevoir et étudier toutes les communications que l'assemblée générale lui soumet et en faire rapport;
- l) se conformer aux décisions de l'assemblée générale et du conseil syndical qui constituent un mandat à exécuter au nom de tous les membres du syndicat;
- m) soumettre à toute assemblée générale les questions qui demandent un vote de la part des membres;
- n) présenter un rapport triennal de ses activités à l'assemblée générale triennale d'établissement;
- o) autoriser toutes les procédures ou actes légaux que les intérêts du syndicat exigent;
- p) voir au maintien et au développement de la vie syndicale;
- q) voir au suivi des dossiers de valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP);
- r) s'assurer que le dossier de la condition féminine soit attribué à une représentante du conseil syndical;
- s) assurer le respect de la convention collective et le traitement des litiges, disposer de tous les griefs et entériner les ententes (excluant les ententes de griefs personnel);
- t) s'assurer que tous les délégués ou membres de comités syndicaux reçoivent la formation requise conformément aux sommes allouées à cette fin dans les prévisions budgétaires;
- u) soumettre au conseil syndical les propositions qui seront débattues en assemblée générale;
- v) tenir informé le conseil syndical des sujets nécessitant leur attention.

- 41.02 En situation de force majeure et dans le cas où l'assemblée générale d'établissement ne peut siéger, le comité exécutif peut prendre toutes les mesures qu'il juge utiles pour assurer la marche normale du syndicat. Il fait rapport à l'assemblée générale d'établissement des mesures qu'il a prises dans ces circonstances.
- 41.03 Le comité exécutif dispose des griefs. Lorsqu'il décide de ne pas soumettre un grief à l'arbitrage, il avise la personne salariée par écrit et l'informe de la possibilité d'en appeler à l'assemblée générale. La personne salariée doit transmettre sa demande d'appel, par écrit, au comité exécutif dans les dix (10) jours suivant la réception de cette lettre. Si l'assemblée générale maintient la décision du comité exécutif, le grief est retiré sans autre avis ou délai.

## **Article 42 Réunions**

- a) Le comité exécutif se réunit au minimum dix (10) fois par année, selon les modalités qu'il détermine;
- b) Le quorum du comité exécutif équivaut à cinquante pour cent (50 %) du nombre de postes qui sont effectivement pourvus et remplacés;
- c) Les décisions du comité exécutif sont prises à la majorité des membres présents. En cas d'égalité, la présidence dispose d'un vote prépondérant;
- d) Tout membre du comité exécutif absent, sans raison ni motif valable, pour deux (2) réunions consécutives du comité exécutif, peut être exclu de ses fonctions au sein du comité exécutif par le conseil syndical;
- e) Les personnes conseillères syndicales des organisations auxquelles le syndicat est affilié peuvent assister et participer à ces réunions.

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

### **Article 43 La présidence**

Les fonctions sont les suivantes :

- a) voir à la bonne marche du syndicat;
- b) présider l'assemblée générale, le conseil syndical et le comité exécutif du syndicat;

- c) voir à l'application des statuts et règlements du syndicat et s'assurer que les dirigeantes et dirigeants du syndicat remplissent les devoirs de leur mandat;
- d) représenter officiellement le syndicat auprès de l'employeur et de ses représentants ainsi qu'aux différentes instances syndicales;
- e) signer tous les documents officiels et les procès-verbaux du syndicat;
- f) signer les chèques du syndicat conjointement avec la ou le secrétaire-trésorier ou un substitut;
- g) ordonner la convocation de toutes les assemblées générales, les réunions du conseil syndical et du comité exécutif;
- h) agir comme porte-parole public du syndicat;
- i) peut siéger à tous les comités;
- j) être responsable du dossier et de la campagne provinciale VPP;
- k) coordonner les travaux des projets en organisation du travail en collaboration avec la ou le représentant local.
- l) assurer les suivis des demandes de prolongation de la période de probation lors d'embauche;

#### **Article 44      La ou le secrétaire-trésorier**

Les fonctions sont les suivantes :

- a) rédiger les procès-verbaux de toutes instances syndicales prévues aux présents statuts, les inscrire dans un registre et les signer avec la présidence et les archiver;
- b) convoquer toutes les assemblées générales et les réunions;
- c) rendre accessible sur rendez-vous, les livres comptables et le registre des procès-verbaux à tout membre en règle suite à une demande faite à cet effet, sept (7) jours à l'avance;
- d) rédiger et expédier la correspondance dont une copie doit être conservée dans les archives;
- e) classer les documents du syndicat et les conserver dans les archives;
- f) faire parvenir tous les documents qui doivent être communiqués à l'assemblée générale;

- g) transmettre aux organismes auxquels le syndicat est affilié copie de ses statuts et règlements ainsi que la composition du comité exécutif;
- h) acheminer aux instances du mouvement les propositions que le syndicat veut leur soumettre;
- i) administrer les finances et gérer les biens du syndicat, et ce, conformément aux décisions de l'assemblée générale d'établissement et du comité exécutif;
- j) s'assurer que les transactions financières sont correctement comptabilisées dans les registres comptables;
- k) percevoir toutes les cotisations et tout argent dû au syndicat;
- l) fournir au comité exécutif, sur demande et au moins à tous les mois, le rapport de la trésorerie;
- m) faire tous les déboursés autorisés par le comité exécutif et signer les chèques conjointement avec un des signataires des effets bancaires;
- n) 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;
- o) préparer les prévisions budgétaires et les présenter au comité exécutif, au conseil syndical ainsi qu'à l'assemblée générale d'établissement triennale;
- p) préparer le rapport financier annuel et le présenter au comité exécutif et au conseil syndical;
- q) fournir dans les sept jours suivants la demande, tous les livres comptables 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;
- r) transmettre de façon intégrale la correspondance exigée par la présidence d'élection ou par la ou le secrétaire d'élection aux membres concernés.

#### **Article 45      La vice-présidence générale**

Les fonctions sont les suivantes :

- a) travailler en étroite collaboration avec la ou le président sur le dossier et de la campagne provinciale VPP;

- b) être responsable du dossier PDRH;
- c) travailler en collaboration avec la ou le vice-président à l'information et à la mobilisation;
- d) travailler sur tout autre mandat attribué par le comité exécutif ou la ou le président.
- e) agir à titre de responsable politique du volet Missions (CJ, CRDI, Interval et Domrémy;
- f) assumer le rôle de la présidence à la demande de celui-ci ou lors d'absence long terme (plus de 5 jours).

**Article 46      Les vice-présidences responsables aux litiges et griefs région Mauricie et Centre-Québec :**

Les fonctions sont les suivantes :

- a) coordonner et travailler en collaboration avec la personne représentante aux litiges et griefs de sa région;
- b) représenter le syndicat lors des comités de relations de travail (CRT) avec l'employeur concernant les litiges et griefs;
- c) faire rapport au comité exécutif et à l'assemblée générale d'établissement triennale;
- d) collaborer avec les représentants locaux de secteur et avec la personne représentante en santé et sécurité du travail lors d'enquête de griefs ou de litiges;
- e) assister aux rencontres préparatoires et aux auditions lors d'arbitrage;
- f) étudier les conventions collectives et les lois applicables ainsi que supporter l'équipe syndicale dans leurs mandats;
- g) fournir l'assistance nécessaire et voir à la défense des droits des membres.
- h) procéder à l'analyse des litiges ou griefs et au besoin, de procéder au dépôt tout en assurant le suivi auprès de l'employeur et du salarié concerné;
- i) tenir à jour un registre de griefs et archiver ceux-ci lorsque réglés;
- j) procéder aux mises à jour du guide d'interprétation.

## **Article 47      La vice-présidence en santé et sécurité au travail**

Les fonctions sont les suivantes :

- a)    présider le comité de santé et sécurité formé par le syndicat;
- b)    représenter la partie syndicale au comité paritaire de SST;
- c)    coordonner et participer aux enquêtes de prévention en santé et sécurité avec les représentants locaux de secteur;
- d)    représenter et accompagner les membres en invalidité, enceintes ou qui allaitent et en assurer le suivi avec les représentants locaux de secteur;
- e)    faire la prévention et la promotion en santé et sécurité au travail;
- f)    être responsable des dossiers d'accommodement en collaboration avec les représentants locaux de secteur;
- g)    coordonner et participer au comité de fardeau de tâches;
- h)    peut assister aux rencontres avec l'employeur, lorsqu'il y a des sujets abordant les dossiers de santé et sécurité au travail;
- i)    assister un membre qui désire déposer un grief en santé et sécurité au travail;
- j)    assurer la prise en charge et le suivi de l'enquête aux règlements des dossiers des griefs et des litiges en santé et sécurité au travail conjointement avec la ou le vice-président responsable des litiges et des griefs;
- k)    accompagner les salariés-es dans l'enquête, la rédaction et le suivi des plaintes de harcèlement.

## **Article 48      La vice-présidence à l'information et à la mobilisation**

Les fonctions sont les suivantes :

- a)    assurer avec la vice-présidence générale le suivi de ce dossier;
- b)    élaborer et mettre en place une structure de diffusion et d'information et s'assurer de la garder active;
- c)    transmettre aux membres les publications de la CSN, de la FSSS et du conseil central ainsi que les communiqués, bulletins et des décisions des instances du syndicat;



- d) collaborer avec la présidence aux communications externes du syndicat auprès des médias;
- e) collaborer avec le comité de mobilisation à l'élaboration et la réalisation des plans d'action, d'information et de mobilisation du syndicat;
- f) collaborer avec le comité de mobilisation à la réalisation des plans d'action, d'information et de mobilisation de la CSN et de la FSSS et du CCCQ, le cas échéant;
- g) s'assurer que tout nouveau salarié soit rencontré par un représentant du syndicat et, qu'à cette occasion, les informations concernant le fonctionnement du syndicat, les structures syndicales et la convention collective lui soient fournies;
- h) s'assurer que la vie syndicale soit soutenue par des activités;
- i) s'occuper d'alimenter et de répondre aux membres sur les différents réseaux sociaux du syndicat.

#### **Article 49 La responsable à la condition féminine**

Le dossier de la condition féminine est porté par une représentante du conseil syndical dont les fonctions sont les suivantes :

- a) assurer le suivi de ce dossier et faire rapport au comité exécutif;
- b) collaborer, sur demande, aux dossiers touchant la condition féminine;
- c) participer au comité de la condition féminine, le cas échéant;
- d) informer des activités des comités de condition féminine de la CSN, de la FSSS et du conseil central.

#### **Article 50 Les représentants locaux de secteur et les représentants litiges et griefs région Mauricie et Centre-du-Québec**

Les fonctions des représentants locaux de secteur sont les suivantes :

- a) faire appliquer la convention collective;
- b) assurer la prise en charge et le suivi de l'enquête aux règlements des dossiers des litiges et griefs conjointement avec la vice-présidence responsable des litiges et des griefs de sa région;
- c) collaborer au traitement des dossiers SST avec la vice-présidence en santé et sécurité au travail;

- d) travailler, en collaboration avec le comité exécutif, à la saine administration et dans l'intérêt supérieur des membres;
- e) s'assurer de l'exécution des décisions de l'assemblée générale, de l'exécutif, du conseil syndical, du conseil central, de la FSSS et de la CSN;
- f) présenter au conseil syndical les sujets soulevés par ses membres;
- g) demander à la présidence ou le président de convoquer les assemblées générales locales, au besoin;
- h) participer aux travaux des projets en organisation du travail avec la présidence;
- i) faire adhérer au syndicat les personnes nouvellement embauchées préférablement lors de la journée d'accueil-intégration des nouveaux employés;
- j) défendre les intérêts des membres qu'il représente et en est le porte-parole aux instances appropriées;
- k) recevoir les plaintes individuelles et collectives des membres et faire enquête sur chacune d'elles;
- l) assister un membre qui désire déposer un grief;
- m) voir au maintien et au développement de la vie syndicale.

Les fonctions des représentants litiges et griefs région Mauricie et Centre-du-Québec sont les suivantes :

- a) collaborer avec la vice-présidence aux litiges et griefs dans le suivi de différents dossiers;
- b) fournir aux membres les conseils et l'assistance nécessaire pour défendre leurs droits;
- c) recevoir les demandes de griefs des représentants locaux de secteur;
- d) procéder à la première évaluation des litiges ou griefs et préparer les dossiers en conséquence;
- e) assister aux rencontres préparatoires à l'arbitrage selon leur zone;
- f) vérifier les affichages SNS et faire les griefs au besoin;
- g) vérifier les abolitions de postes et faire les griefs au besoin;

- h) valider avec le registre, les griefs déposés pour des lettres au dossier et faire les suivis qui s'imposent;
- i) vérifier si des personnes salariées à temps complet ont été déplacées sur des surcroûts ou remplacements et faire les griefs;
- j) vérifier que le délai de 90 jours pour afficher est respecté pour les postes vacants et faire les griefs;
- k) vérifier que le délai de 12 mois d'ouverture est respecté pour les surcroûts de travail et faire les griefs;
- l) valider que le délai de nomination est respecté et faire les griefs;
- m) valider que le délai de transfert est respecté et faire les griefs;
- n) vérifier si les personnes salariées nouvellement nommées qui sont en absences respectent les délais prévus pour les transferts et faire les griefs.

## **Article 51 Les délégués-es**

Les fonctions sont les suivantes :

- a) informer, consulter et transmettre de l'information aux membres;
- b) mobiliser les membres afin qu'ils assistent aux assemblées générales;
- c) promouvoir l'esprit syndical, la solidarité et le militantisme auprès des membres;
- d) supporter l'équipe syndicale dans ses actions;
- e) peut être appelé à remplacer un représentant du syndicat.

## **Article 52 Procédure d'élection**

*Option 1* Procédure d'élection avec bureaux de votes ou lors d'assemblée générale, telle que définie à l'article 22.01 c) et 29.01 c)

- 52.01 Les élections se tiennent à scrutin secret.
- 52.02 Le comité exécutif fixe la date de la tenue des élections. Cependant, les élections ne peuvent être tenues pendant les mois de juin, juillet et août, à moins que le conseil syndical le juge nécessaire.

- 52.03 Les représentants du syndicat sont élus à la majorité simple des membres en règle du syndicat ayant participé au vote.
- 52.04 Le conseil syndical nomme, avant que la convocation de l'assemblée soit diffusée, une présidence d'élection ainsi qu'une ou un secrétaire d'élection. Les scrutatrices et les scrutateurs sont choisis par la présidence d'élection. Les personnes mentionnées au présent paragraphe ne peuvent être candidates.
- 52.05 La mise en candidature se fait en utilisant le formulaire apparaissant aux présents statuts (Annexe I). La candidate ou le candidat peut produire une vidéo d'une durée d'environ deux (2) minutes dans le but de se présenter et de décrire ses mêmes motivations afin que les électrices et les électeurs aient de l'information supplémentaire et plus visuelle sur la personnalité de la candidate ou du candidat. Cette candidature doit être appuyée par la signature de un (1) membre en règle. La présidence et la ou le secrétaire d'élection ainsi que les scrutatrices et scrutateurs ne peuvent appuyer une candidature. La candidate ou le candidat, s'il le souhaite, envoie également son curriculum vitae joint à la présente mise en candidature.
- 52.06 La ou le candidat(e) éligible ne peut se présenter qu'à un seul poste.
- 52.07 Le formulaire de mise en candidature doit être transmis par télécopie ou par courriel à la présidence d'élection et ce dernier confirme la réception et la conformité de la mise en candidature.
- 52.08 À la demande de la présidence ou de la ou du secrétaire d'élection, la ou le secrétaire-trésorier informent tous les membres de la date des élections, des postes à combler, du moyen à utiliser pour communiquer avec la présidence d'élection, de la date limite des mises en candidature, du lieu de votation et des heures d'ouverture et de fermeture des bureaux de scrutin ainsi que des modalités d'utilisation de la publicité en utilisant tous les moyens opportuns.
- La présidence d'élection et la ou le secrétaire d'élection doivent conjointement rejeter une candidature qui ne respecte pas une ou des règles suivantes :
- a) Toute publicité (tract, site web, réseaux sociaux et autres) réalisée par la ou le candidat doit être approuvée avant sa diffusion par la présidence des élections;
  - b) Tous les candidats doivent agir avec respect envers leurs tiers;
  - c) Aucune diffamation ne sera tolérée;
  - d) Aucune nouvelle publicité ne peut être affichée ou distribuée le jour du scrutin;

- e) Un représentant syndical ne peut utiliser les outils syndicaux à sa disposition ainsi que le temps de libération pour mener sa campagne.
- 52.09 La date limite pour le dépôt des candidatures est la quinzième (15<sup>e</sup>) journée précédant le jour des élections, à midi. La présidence ainsi que la ou le secrétaire d'élection doivent informer les membres des candidatures à la fin de la période des mises en candidatures.
- 52.10 Si à la fin de la période des mises en candidature, un ou des postes ne sont pas pourvus, il appartiendra au conseil syndical de combler le poste en nommant une personne par intérim. La personne ainsi nommée, le sera jusqu'à la période d'élection annuelle subséquente.
- 52.11 S'il n'y a qu'une candidature à un poste, cette personne est déclarée élue par la présidence d'élection.
- 52.12 S'il y a plus d'une candidature, il y a élection au scrutin secret.
- Dans le cas d'élection via plateforme électronique, la présidence des élections s'assure que la plateforme choisie permet la confidentialité du vote. Dans ce sens, la plateforme « ZOOM » via le mode sondage répond aux critères exigés.
- 52.13 Dans le cas d'élection en présentielle, la présidence ou le secrétaire d'élection fait imprimer les bulletins de vote. La présidence d'élection désigne soit la ou le secrétaire d'élection, soit des scrutatrices ou des scrutateurs pour apposer ses initiales sur le bulletin de vote en présence du membre, sans quoi le bulletin de vote sera déclaré nul.
- 52.14 À la fermeture des bureaux de scrutin, les scrutatrices et les scrutateurs procèdent au décompte des bulletins de vote et font rapport à la présidence et à la ou au secrétaire d'élection.
- 52.15 La présidence d'élection proclame élu la ou le candidat ayant reçu le plus de votes exprimés, et ce, pour chacun des postes et demande à la ou le secrétaire-trésorier de les publiciser dans un délai de cinq (5) jours ouvrables via la plateforme de communication habituelle du syndicat.
- 52.16 Dans le seul cas d'égalité des voix, la présidence d'élection enclenche de nouveau des élections pour ce ou ces postes.
- 52.17 La présidence d'élection ainsi que la ou le secrétaire d'élection doivent s'assurer de la confidentialité du vote.
- 52.18 La présidence d'élection et la ou le secrétaire d'élection doivent fournir un rapport des élections au comité exécutif, qui sera présenté à l'assemblée générale subséquente, et voir à la destruction des bulletins de vote.

52.19 L'entrée en fonction des nouveaux élus se fait immédiatement après les élections et leur installation se fait à l'assemblée générale subséquente.

52.20 En cas de vacances d'un ou plusieurs postes, le conseil syndical nomme les remplaçants par intérim. Ces remplaçants ainsi nommés restent en fonction jusqu'à la tenue de l'assemblée générale annuelle subséquente.

*Option 2* Procédure d'élection lors d'une assemblée générale telle que définie à l'article 22.01 a) et b)

52.21 Le conseil syndical nomme, avant que la convocation de l'assemblée soit diffusée, une présidence d'élection, une ou un secrétaire d'élection. Les scrutatrices et les scrutateurs sont choisis par la présidence d'élection. Les personnes mentionnées au présent paragraphe ne peuvent être candidates.

52.22 S'il n'y a qu'une candidature à un poste, cette personne est déclarée élue par la présidente ou le président d'élection.

52.23 S'il y a plus d'une candidature, il y a élection au scrutin secret. Seuls les membres présents à l'assemblée générale ont droit de vote.

52.24 La mise en candidature se fait par proposition lors de l'assemblée ou par procuration dûment signée remis par le proposeur à un représentant du syndicat lors de l'assemblée générale.

52.25 La candidate ou le candidat qui recueille la majorité simple des votes exprimés est élu. Les bulletins nuls ne sont pas comptabilisés. Si aucun des candidats ou candidates à un poste n'obtient la majorité simple au premier tour de scrutin, la présidence d'élection procède à un deuxième tour de scrutin en éliminant la candidature de la personne qui a obtenu le plus petit nombre de voix et ainsi de suite jusqu'à ce qu'une candidate ou un candidat obtienne la majorité simple. Dans le seul cas d'égalité des voix entre les deux (2) derniers candidats, la présidence d'élection enclenche de nouveau des votes pour ce ou ces postes.

Dans le cas d'élection via plateforme électronique, la présidence des élections s'assure que la plateforme choisie permet la confidentialité du vote. Dans ce sens, la plateforme « ZOOM » via le mode sondage répond aux critères exigés.

52.26 L'entrée en fonction des nouveaux élus ainsi que leur installation se fait immédiatement après les élections.

## **Article 53 Remboursement des frais**

Tout membre qui occupe une fonction syndicale a droit au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement, de repas et

de garde d'enfants encourus dans le cadre de la réalisation de mandats syndicaux, conformément à la politique de remboursement.

**Article 54      Installation des élus**

54.01      Pour procéder à l'installation des élus, on doit, autant que possible, inviter une représentante ou un représentant autorisé d'une organisation à laquelle le syndicat est affilié.

54.02      Toute personne désignée par le conseil syndical donne lecture des noms des élus qui prennent place sur la tribune et demande aux membres de l'assemblée de se tenir debout et il procède à l'installation et dit :

*« Promettez-vous sur l'honneur de remplir les devoirs de votre charge, de respecter les statuts, de promouvoir les intérêts du syndicat et de ses membres, de rester en fonction jusqu'à la nomination de vos successeurs, le promettez-vous ? »*

Chacun des dirigeants répond :    *« Je le promets sur l'honneur »*

L'assemblée générale répond :    *« Nous en sommes témoins »*

**CHAPITRE 9      VÉRIFICATION ET COMITÉS**

**Article 55      Vérification**

En tout temps, une personne autorisée représentant la CSN, la FSSS ou le conseil central peut procéder à une vérification des livres du syndicat. La ou le secrétaire-trésorier doit fournir toutes les pièces et tous les livres exigés par cette personne autorisée.

**Article 56      Élection des membres des comités**

56.01      Comité de surveillance

Trois (3) membres en règle du syndicat sont élus au comité de surveillance lors de l'assemblée triennale d'établissement.

La durée de chacun des mandats est de trois (3) ans.

56.02      Comité SST

Deux (2) membres en règle du syndicat sont élus au comité SST.

La durée des mandats sera de trois (3) ans.

56.03      Aucun membre du conseil syndical ou aucun délégué ainsi que les élus du comité SST ne peut agir comme membre du comité de surveillance.

## **Article 57 Réunions et quorum**

### **57.01 Comité de surveillance**

Le comité de surveillance se réunit au moins une (1) fois tous les douze (12) mois.

La ou le secrétaire-trésorier doit être présent aux réunions du comité de surveillance, à moins que les membres du comité ne demandent à se réunir hors de sa présence.

Le quorum du comité est de deux (2) membres.

### **57.02 Comité SST**

Le comité SST se réunit au moins quatre (4) fois par année.

La ou le vice-président en santé sécurité au travail doit être présent aux réunions du comité SST. En son absence, un membre du comité exécutif doit être présent lors des rencontres nécessitant une prise de décision.

Le quorum du comité est de deux (2) membres.

## **Article 58 Fonctions des comités**

### **58.01 Comité de surveillance**

Les fonctions sont les suivantes :

- a) examiner tous les revenus et les dépenses du syndicat;
- b) examiner et valider la conciliation de caisse, le rapport de la ou du secrétaire-trésorier ainsi que tous les autres comptes de caisse du syndicat (loisirs, assurances, fonds de grève, etc.);
- c) vérifier l'application des décisions financières de l'assemblée générale d'établissement et du comité exécutif;
- d) sur décision majoritaire, ordonner à la ou le secrétaire-trésorier la convocation d'une assemblée générale extraordinaire;
- e) préparer un rapport écrit annuel et triennal qui sera présenté au secrétaire-trésorier et à l'assemblée générale d'établissement.



- 58.02 Les fonctions du comité SST sont les suivantes :
- a) travailler à la prévention SST;
  - b) analyser les rapports incident accident;
  - c) appuyer les activités en lien avec la SST;
  - d) assister au CPSST;
  - e) fournir un rapport écrit à la vice-présidence en santé et sécurité au travail, lorsque les membres assistent à une activité en SST;
  - f) travailler en collaboration avec la vice-présidence en santé sécurité au travail à l'élaboration du rapport triennal;
  - g) d'autres mandats peuvent aussi être attribués aux membres de ce comité par la vice-présidence en santé sécurité au travail.

**Article 59 Rapport triennal du comité de surveillance**

Les membres du comité de surveillance doivent soumettre un rapport écrit de leurs travaux ainsi que les recommandations lors de l'assemblée générale d'établissement triennale ainsi qu'un rapport étape annuel contenant les recommandations qu'ils jugent utiles lors de l'assemblée générale d'établissement. Le rapport et les recommandations sont soumis au préalable au comité exécutif ainsi qu'au conseil syndical.

**CHAPITRE 10 RÈGLES DE PROCÉDURE**

**Article 60 Règles de procédure**

Le code des règles de procédure de la CSN s'applique à toutes les instances du syndicat.

**CHAPITRE 11 AMENDEMENTS AUX STATUTS**

**Article 61 Amendements**

- 61.01 Une proposition d'amendement aux présents statuts et règlements ne peut être discutée, à moins qu'un avis de motion n'ait été donné à l'assemblée générale précédente et trente (30) jours avant la tenue de la prochaine assemblée générale d'établissement, spécifiant quel article on désire amender et le contenu exact de l'amendement proposé.
- 61.02 L'avis de motion et la proposition d'amendement doivent être discutés à une assemblée générale d'établissement dûment convoquée.

61.03 L'assemblée générale d'établissement décide, s'il y a lieu, de retenir un ou plusieurs amendements.

61.04 Un amendement aux statuts et règlements, pour être adopté, devra recevoir l'appui des deux tiers (2/3) des membres participant à l'assemblée générale.

**Article 62 Restriction aux amendements**

Les articles 5, 6, 7 et 65 des présents statuts ne peuvent être modifiés ou abrogés sans l'accord écrit de la CSN, de la FSSS et du conseil central, sauf si le syndicat s'est désaffilié conformément à la procédure prévue à l'article 6.

**Article 63 Dissolution du syndicat**

Lorsqu'une proposition de dissolution du syndicat a été adoptée en conformité avec les dispositions des présents statuts, les avoirs du syndicat sont transmis au Fonds de défense professionnelle de la CSN, à moins que l'assemblée générale d'établissement n'en décide autrement.

# Formulaire de mise en candidature

## Au comité exécutif :

- ☐ Présidence
- ☐ Secrétaire-trésorier
- ☐ Vice-présidence générale
- ☐ Vice-présidence responsable des litiges et griefs région Mauricie
- ☐ Vice-présidence responsable des litiges et griefs région Centre-du-Québec
- ☐ Vice-présidence à l'information et à la mobilisation
- ☐ Vice-présidence en santé et sécurité au travail

## Au comité de surveillance (3 postes):

- ☐ Vérificatrice ou vérificateur

## Au comité SST :

- ☐ Comité SST poste 1
- ☐ Comité SST poste 2

## Au niveau local :

- ☐ Représentant La Tuque
- ☐ Représentant Shawinigan et Vallée-de-la-Batiscan
- ☐ Représentant Maskinongé
- ☐ Représentant Trois-Rivières
- ☐ Représentant Bécancour–Nicolet-Yamaska
- ☐ Représentant Arthabaska-Érable
- ☐ Représentant Drummondville
- ☐ Représentant aux litiges et griefs région Mauricie
- ☐ Représentant aux litiges et griefs région Centre-du-Québec

---

Nom en lettres moulées

---

Établissement d'origine

---

Signature de la candidate ou du candidat

---

No d'employé-e

---

No de téléphone

Un (1) membre en règle suivant a signé en appui à ma candidature

| Signature | Nom en lettres moulées | No d'employé |
|-----------|------------------------|--------------|
| 1.        |                        |              |

Réception de la mise en candidature

\_\_\_\_\_  
Signature de la présidence d'élection

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Heure

# **Annexe v – Politique de remboursement**

## **POLITIQUE DE REMBOURSEMENT**

Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du  
CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec - CSN

Adoptée le 1<sup>er</sup> mai 2017 en assemblée générale

Adoptée le 12 décembre 2019 en assemblée générale

Adoptée le 15 mai 2022 en assemblée générale

## PRINCIPES

Le syndicat rembourse les frais justifiés et autorisés encourus par les personnes militantes ou libérées par le syndicat lors d'activités syndicales selon les normes énumérées ci-après.

Définition d'une activité syndicale : Comité, formations, rencontre avec l'employeur, instance, rencontre avec des salariés (par exemple : fardeau de tâches, santé et sécurité au travail, enquête de grief), conférence téléphonique dûment convoquée, rencontre avec employés ou avec des dirigeants de la CSN ou de toute organisation affiliée, toute autre activité syndicale approuvée par le comité exécutif.

## BARÈMES

L'indexation des barèmes s'effectue le 1<sup>er</sup> juin de chaque année selon les barèmes fixés par la CSN.

À titre indicatif, les barèmes en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2021 sont :

|                               |              |
|-------------------------------|--------------|
| Déjeuner : .....              | 14,75\$      |
| Dîner : .....                 | 23,00\$      |
| Souper : .....                | 28,40\$      |
| Coucher : .....               | 158,00\$     |
| Indemnité de logement : ..... | 208,75 \$    |
| Frais de garde .....          | voir page 49 |

Ces barèmes ne s'appliquent pas lorsque le syndicat paie lui-même les frais encourus lors d'une activité syndicale.

## APPLICATION DES BARÈMES

### Déjeuner

Le déjeuner sera remboursé selon les barèmes lors d'une activité syndicale :

- si le coucher est remboursé la veille;
- si l'heure de l'activité oblige un départ du domicile avant 6 h :  
(indiquer l'heure de départ sur le rapport d'activités ou le formulaire de remboursement).

### Dîner

Le dîner sera remboursé selon les barèmes lors d'une activité syndicale :

- si l'activité est à l'extérieur de l'établissement, qu'elle débute en avant-midi et qu'elle se poursuit en après-midi;

- si l'activité est à l'intérieur de l'établissement et qu'il n'y a pas de cafétéria ou qu'elle est fermée, sur présentation de la facture ou du relevé de transaction, le montant de celle-ci sera remboursé jusqu'à concurrence du barème;
- si l'activité se poursuit sur l'heure du dîner, sur présentation de la facture ou du relevé de transaction, le montant de celle-ci sera remboursé jusqu'à concurrence du barème;
- si à la fin de l'activité, le temps de déplacement pour retourner au bureau ne permet pas d'arriver avant 13 h, sur présentation de la facture ou du relevé de transaction, le montant de celle-ci sera remboursé jusqu'à concurrence du barème.

### Souper

Le souper sera remboursé selon les barèmes lors d'une activité syndicale :

- s'il y a une activité sur l'heure du souper (à indiquer sur le rapport d'activités ou le formulaire de remboursement);
- si l'activité a lieu en soirée, après la journée de travail;
- si l'activité de l'après-midi se termine après 19 h, incluant s'il y a lieu le temps alloué au transport pour retourner à son domicile (indiquer l'heure sur le rapport d'activités ou le formulaire de remboursement);
- si le coucher est remboursé (excluant la veille).

### Coucher

Les frais de coucher encourus seront remboursés selon les barèmes lors d'une activité syndicale :

- si la veille de l'activité, les critères du tableau C (annexe 1) sont satisfaits, sur présentations de pièces justificatives ;
- si à la fin de l'activité, les critères du tableau A (annexe 1) sont satisfaits, sur présentations de pièces justificatives ;
- si l'activité se poursuit le lendemain et que les critères du tableau B (annexe 1) sont satisfaits ;
- le kilométrage du lieu de l'activité jusqu'au domicile est utilisé aux fins de calcul pour le coucher.

Les frais d'annulation peuvent être remboursés, après autorisation, lorsque le syndicat doit annuler une activité à la dernière minute. Une pièce justificative indiquant la date ainsi que les frais d'annulation doit être présentée.

## **INDEMNITÉ DE LOGEMENT**

Toute personne militante au syndicat, incluant les élus et membres libérés du syndicat, qui doit séjourner pour ce dernier plus de trois (3) semaines dans une même localité autre que la sienne, après avoir été avisée, se voit

allouer l'indemnité quotidienne pour une période de trois semaines. À partir de la quatrième semaine, elle a droit à l'indemnité de logement prévue de 208,75 \$ par semaine, pour couvrir les frais de chambre au lieu de l'indemnité quotidienne.

En plus de l'indemnité de logement, peuvent s'ajouter :

- les frais d'installation et de location d'un appareil téléphonique à l'exclusion des frais d'appels interurbains (avec pièces justificatives);
- une indemnité maximale de 40 \$ par mois pour l'accès à Internet ou à la télévision par câble ou satellite (avec pièces justificatives);
- le kilométrage réellement parcouru entre son lieu d'origine et le lieu de son affectation une fois au début et une fois à la fin de la semaine (un seul aller-retour par semaine).

## FRAIS DE GARDE

Toute personne militante au syndicat, incluant les élus et membres libérés du syndicat, qui assiste à l'assemblée générale, au conseil syndical, aux comités ou à toute autre réunion convoquée par le syndicat en dehors de ses heures normales de travail a droit de se faire rembourser, par ce dernier, les frais de garde additionnels réellement encourus, sur présentation de pièces justificatives.

La répartition quotidienne des frais de garde s'effectue comme suit :

| À compter du<br>1er juin 2021 | Nombre d'enfants |          |          |                        |
|-------------------------------|------------------|----------|----------|------------------------|
|                               | 1                | 2        | 3        | + de 3<br>(par enfant) |
| Avant-midi                    | 15,00 \$         | 22,50 \$ | 29,75 \$ | 7,75 \$                |
| Après-midi                    | 15,00 \$         | 22,50 \$ | 29,75 \$ | 7,75 \$                |
| Souper – transition           | 15,00 \$         | 22,50 \$ | 29,75 \$ | 7,75 \$                |
| Soirée - après 18 h           | 22,75 \$         | 29,75 \$ | 36,75 \$ | 7,75 \$                |
| Nuit – après minuit           | 30,00 \$         | 44,25 \$ | 61,75 \$ | 7,75 \$                |

Les frais de garde sont remboursables s'ils ont été encourus et payés par la personne ayant des enfants de 14 ans et moins, ou pour des enfants de plus de 14 ans qui sont atteints d'un handicap physique ou mental et qui nécessitent un service de garde.

Lorsque l'activité oblige à partir avant l'ouverture du service de garde ou de l'établissement scolaire, un montant de 15,00 \$ par jour pour les frais engagés pour la garde d'un enfant de 14 ans et moins et de 7,75 \$ additionnel pour chaque enfant peut être réclamé.

Les frais de garde ne sont remboursés qu'à un seul des deux parents ou conjoints lorsque les deux militent dans le syndicat aux mêmes périodes et ne doivent pas servir de rémunération pour la personne conjointe ou les enfants à charges.



## REMBOURSEMENT POUR LES DÉPLACEMENTS

### Transport en commun

Le coût du transport en commun réellement encouru peut être réclamé à titre de frais de déplacement.

- autobus interrégional : reçu et billet d'embarquement exigés;
- train interrégional : reçu et billet d'embarquement exigés;
- avion : reçu et billet d'embarquement exigés;
- traversier : reçu et billet d'embarquement exigés.

Un reçu est exigé pour les déplacements en autobus local journalier, métro journalier ou train de banlieue. Si ces moyens de transport ne sont pas disponibles, le taxi pourrait être utilisé, sur présentation de pièces justificatives.

Le choix du transport en commun autorisé est celui du meilleur rapport temps/prix, après validation auprès de la ou du secrétaire-trésorier.

## STATIONNEMENT

À moins d'exception, après validation auprès de la ou du secrétaire-trésorier, les coûts de stationnement, à l'intérieur de l'établissement, ne sont pas remboursés.

Les coûts de stationnement à l'extérieur de l'établissement sont remboursés sur présentation d'un reçu.

## INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

Des frais de déplacement de 0,541 \$ le kilomètre (taux prévu aux barèmes de la CSN) sont remboursés à la personne utilisant son véhicule. L'indemnité kilométrique est indexée selon les barèmes fixés par la CSN.

## KILOMÉTRAGE PARCOURU

Le kilométrage parcouru est calculé à partir de *Google Maps*, d'une adresse civique à l'autre, selon ce qui suit :

- du lundi au vendredi : la différence entre la distance réellement parcourue et celle normalement parcourue pour se rendre à son lieu de travail habituel et le lieu de l'activité;
- le vendredi soir et la fin de semaine : entre le lieu de l'activité et de la résidence.

Le kilométrage parcouru par les personnes mises à pied ou bénéficiant d'un congé prévu à la convention collective et pour les retraités est calculé à partir de *Google Maps*, d'une adresse civique à l'autre, selon ce qui suit :

- entre le lieu de l'activité et la résidence.

Il serait souhaitable et syndicalement approprié de se regrouper pour se déplacer à une réunion et de ne réclamer que les frais ainsi encourus par la personne utilisatrice de l'automobile.

## **INFORMATIONS IMPORTANTES**

### **Situations particulières**

Il n'y a aucun automatisme dans le remboursement des frais réclamés, la justification d'une réclamation pouvant dépendre de la période de l'année, des conditions climatiques ou de situations particulières. Ces situations doivent être approuvées par le comité exécutif.

## **FORMULAIRE DE REMBOURSEMENT**

Le formulaire de remboursement doit être rempli correctement et y annexer les pièces justificatives. Il est très important d'inscrire toutes les informations demandées pour vous identifier (nom, adresse civique du domicile, organisation et région, numéro de téléphone, etc.) et de signer le formulaire, sans quoi la demande de remboursement ne pourra pas être traitée.

Le formulaire de remboursement ainsi que les pièces justificatives doit être reçues avant la fin de chaque mois et est traité par la ou le secrétaire-trésorier dans un délai maximal de trente (30) jours. Advenant le cas où une demande de remboursement inclut plusieurs mois, le délai de traitement de trente (30) jours ne peut s'appliquer.

## **PRIMES DIVERSES**

Tout membre en libérations syndicales se voit accordé le remboursement de ses primes au même titre que s'il était présent au travail.

## **REMBOURSEMENT**

Le remboursement des dépenses se fera par chèque ou par virement bancaire.

## Annexe 1

Tableau A : À la fin de l'activité

| km  | 13 h 45 | 14 h | 14 h 15 | 14 h 30 | 14 h 45 | 15 h | 15 h 15 | 15 h 30 | 15 h 45 | 16 h | 16h15h | 16 h 30 | 16 h 45 | 17 h | 17 h 15 | 17 h 30 | 17 h 45 | 18 h | 18 h 15 | 18 h 30 | 18 h 45 |
|-----|---------|------|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|------|--------|---------|---------|------|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|
| 75  |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         | Non     | Oui     |
| 100 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      | Non     | Oui     |         |
| 125 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         | Non  | Oui     |         |         |
| 150 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         | Non     | Oui  |         |         |         |
| 175 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         | Non     | Oui     |      |         |         |         |
| 200 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      | Non     | Oui     |         |      |         |         |         |
| 225 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         |         | Non  | Oui     |         |         |      |         |         |         |
| 250 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |         | Non     | Oui  |         |         |         |      |         |         |         |
| 275 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        | Non     | Oui     |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 300 |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      | Non    | Oui     |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 325 |         |      |         |         |         |      |         |         |         | Non  | Oui    |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 350 |         |      |         |         |         |      |         |         | Non     | Oui  |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 375 |         |      |         |         |         |      |         | Non     | Oui     |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 400 |         |      |         |         |         |      | Non     | Oui     |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 425 |         |      |         |         |         | Non  | Oui     |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 450 |         |      |         |         | Non     | Oui  |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 475 |         |      |         | Non     | Oui     |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |
| 500 |         |      | Non     | Oui     |         |      |         |         |         |      |        |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |

Tableau B – Si l'activité se poursuit le lendemain matin

| km  | 18 h | 19 h | 20 h | 21 h | 22 h | 23 h |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|------|------|------|------|------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 50  |      |      |      | Non  | Oui  |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 75  |      | Non  | Oui  |      |      |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 100 | Oui  |      |      |      |      |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tableau C – La veille de l’activité**

| km  | 14 h | 13 h 45 | 13 h 30 | 13 h 15 | 13 h | 12 h 45 | 12 h 30 | 12 h 15 | 12 h | 11 h 45 | 11 h 30 | 11 h 15 | 11 h | 10 h 45 | 10 h 30 | 10 h 15 | 10 h | 9 h 45 | 9 h 30 | 9 h 15 | 9 h | 8 h 45 | 8 h 30 |
|-----|------|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|------|--------|--------|--------|-----|--------|--------|
| 75  |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     | Non    | Oui    |
| 100 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        | Non | Oui    |        |
| 125 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        | Non    | Oui |        |        |
| 150 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        | Non    | Oui    |     |        |        |
| 175 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      | Non    | Oui    |        |     |        |        |
| 200 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         | Non  | Oui    |        |        |     |        |        |
| 225 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         | Non     | Oui  |        |        |        |     |        |        |
| 250 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         | Non     | Oui     |      |        |        |        |     |        |        |
| 275 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      | Non     | Oui     |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 300 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         | Non  | Oui     |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 325 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         | Non     | Oui  |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 350 |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         | Non     | Oui     |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 375 |      |         |         |         |      |         |         |         | Non  | Oui     |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 400 |      |         |         |         |      |         |         |         | Non  | Oui     |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 425 |      |         |         |         |      |         |         | Non     | Oui  |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 450 |      |         |         |         |      |         | Non     | Oui     |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 475 |      |         |         |         |      | Non     | Oui     |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 500 |      |         |         |         | Non  | Oui     |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 525 |      |         |         | Non     | Oui  |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 550 |      |         | Non     | Oui     |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 575 |      | Non     | Oui     |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 600 | Non  | Oui     |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |
| 625 | Oui  |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |         |         |         |      |        |        |        |     |        |        |