

S T A T U T S

**Amendés par le Congrès spécial
Tenu à Québec les 27 et 28 février 2008**

Syndicat de la fonction publique du Québec

MARS 2008

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	
NOM ET MISSION	6
1.1	Nom du Syndicat
1.2	Siège social
1.3	Juridiction
1.4	Mission
1.5	Déclaration de principes et non-discrimination
1.6	Affiliation
1.7	Entente de services
CHAPITRE II	
LES MEMBRES	8
2.1	Conditions d'admission
2.2	Refus du statut de membre
2.3	Droit d'entrée
2.4	Appartenance à une unité de négociation
2.5	Maintien du statut de membre
2.6	Démission
2.7	Suspension - exclusion
2.8	Appel et réinstallation
CHAPITRE III	
STRUCTURE GÉNÉRALE DU SYNDICAT	11
3.1	Cycle d'activités
3.2	Paliers
3.3	Nombre de régions
3.4	Critères de formation des sections
3.5	Modification aux structures
CHAPITRE IV	
PALIER LOCAL	14
4.1	Palier local
4.2	Fonctions du palier local
4.3	Juridiction, administration et Statuts de la section
4.4	Assemblée générale
4.5	Assemblée de secteur
4.6	Déléguées et délégués syndicaux
4.7	Conseil des délégués
4.8	Exécutif de la section
4.9	Gestion financière de la section

CHAPITRE V PALIER RÉGIONAL **31**

- 5.1 Palier régional
- 5.2 Fonctions du palier régional
- 5.3 Assemblée régionale
- 5.4 Exécutif régional
- 5.5 Représentantes et représentants régionaux
- 5.6 Fonctionnement de la région
- 5.7 Représentante régionale à la condition féminine

CHAPITRE VI PALIER NATIONAL **45**

- 6.1 Palier national
- 6.2 Fonctions du palier national
- 6.3 Délégations aux instances
- 6.4 Congrès
- 6.5 Conseil syndical
- 6.6 Bureau de coordination national
- 6.7 Exécutif national
- 6.8 Négociation nationale
- 6.9 Référendum
- 6.10 Autres comités statutaires
- 6.11 Conseillère ou conseiller syndical

CHAPITRE VII ADMINISTRATION DU SYNDICAT **69**

- 7.1 Année financière
- 7.2 Cotisation syndicale
- 7.3 Revenus
- 7.4 Fonds
- 7.5 Quote-part
- 7.6 Conservation des documents

CHAPITRE VIII MODIFICATIONS AUX STATUTS, RÈGLEMENTS ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT **72**

- 8.1 Adoption, modification et interprétation des Statuts
- 8.2 Adoption, modification et interprétation des Règlements
- 8.3 Adoption, modification et interprétation des Règles de fonctionnement en Conseil syndical
- 8.4 Statuts complémentaires des sections

INDEX **4**

INDEX

A

Adoption des Règlements	72
Adoption des Règles de fonctionnement en Conseil syndical	74
Adoption des Statuts	72
Affiliation	7
Année financière	69
Appartenance à une unité de négociation	8
Appel au Conseil syndical	10-55
Appel et réinstallation	10
Assemblée de secteur	16
Assemblée générale	15
Assemblée régionale	32

B

Budget régional	42
Bureau de coordination national	55

C

Comité d'élection	51
Comité des priorités	36
Comité des Statuts	51
Comité d'organisation du Congrès	51
Comité local de surveillance	27
Comité national des femmes	63
Comité national des jeunes	65
Comité national de surveillance	66
Conditions d'admission / membre	8
Congrès	47
Congrès spécial	49
Conseil des délégués	20
Conseillère ou conseiller syndical	68
Conseil syndical	52
Conservation des documents	71
Cotisation syndicale	69
Critères de formation des sections	11
Cycle d'activités	11

D

Déclaration de principes et non-discrimination	7
Déclenchement de la grève	62
Délégations aux instances	46
Délégation fraternelle	47
Délégation officielle	46
Délégation participante	47
Délégués et délégués syndicaux	17
Démission	9
Droit d'entrée	8

E

Entente de services	7
Exécutif de la section	21
Exécutif national	56
Exécutif régional	34

F

Finances de la section	26
Fonctionnement de la région	41
Fonctions du palier local	14
Fonctions du palier national	45
Fonctions du palier régional	31
Fonds	69

G

Gestion financière de la section	26
--	----

I

Interprétation des Règlements	72
Interprétation des Règles de fonctionnement en Conseil syndical	74
Interprétation des Statuts	72

J

Juridiction.....	6
Juridiction, administration et Statuts de la section.....	15

M

Maintien du statut de membre	8
Mission	6
Modification aux structures/régions....	11
Modification aux structures/sections...	12
Modification des Règlements	72
Modification des Règles de fonction- nement en Conseil syndical	74
Modification des Statuts.....	72

N

Négociation nationale	62
Nombre de régions	11
Nom du syndicat.....	6

P

Palier local	14
Palier national	45
Palier régional	31
Paliers.....	11
Personne invitée.....	47
Présidence régionale.....	41

Q

Quote-part de la région.....	70
Quote-part de la section	70

R

Référendum	63
Refus du statut de membre	8
Représentantes et représentants régionaux	36
Représentante régionale à la condition féminine	42
Revenus	69

S

Siège social	6
Signature d'une convention collective	62
Statut de membre	8-9-10
Statuts complémentaires des sections .	74
Structure de négociation	62
Suspension - exclusion	9

T

Tutelle de la région	31
Tutelle de la section	14

CHAPITRE I

NOM ET MISSION

1.1 NOM DU SYNDICAT

Le Syndicat est une personne morale constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels sous le nom de Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), fondé à Québec le 26 septembre 1962.

1.2 SIÈGE SOCIAL

Le siège social du syndicat est situé dans la communauté métropolitaine de Québec (rive nord et rive sud).

1.3 JURIDICTION

Le Syndicat de la fonction publique peut regrouper :

- a) tous les personnels salariés, fonctionnaires et ouvriers, régis par la Loi sur la fonction publique ;
- b) tous les personnels salariés décrits au paragraphe précédent exclus de l'application de la Loi sur la fonction publique par suite d'une modification législative ou juridique ;
- c) tous les personnels de bureau, techniciens, assimilés, ou ouvriers à l'emploi d'une société d'état ou d'un organisme dont la mission s'apparente à celle des organismes de la fonction publique ;
- d) tous les personnels de bureau, techniciens ou ouvriers à l'emploi d'un organisme qui embauche déjà du personnel membre du SFPQ ;

Le Syndicat peut recruter d'autres catégories professionnelles salariées dans le cadre d'une unité d'accréditation applicable à tous les salariés couverts par le Code du travail, mais exclus de la Loi sur la fonction publique.

1.4 MISSION

La mission du Syndicat de la fonction publique du Québec vise à :

- a) assurer la défense des intérêts des membres dans leurs relations avec l'employeur ;
- b) assurer la défense des intérêts économiques, politiques et sociaux des membres et le développement de leurs conditions de vie ;
- c) faire la promotion des services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population ;

- d) agir comme un groupe de pression sociale **et politique** sans appartenance politique, chargé de promouvoir un projet de société axé sur **la démocratie, le développement durable**, le partage, **l'équité**, la solidarité et le progrès de la société.

1.5 DÉCLARATION DE PRINCIPES ET NON-DISCRIMINATION

Le Syndicat de la fonction publique du Québec est un organisme syndical démocratique et libre. Son idéologie s'inspire de sa déclaration de principes.

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Nul ne peut être harcelé, discriminé ou violenté pour l'un des motifs énumérés précédemment.

1.6 CRÉATION ET AFFILIATION

Le SFPQ peut créer une fédération de syndicats ou une centrale syndicale.

Le Syndicat peut s'affilier à une centrale syndicale ou à une fédération de syndicats de personnels salariés du secteur public, parapublic ou péripublic. Le Syndicat peut, selon les conditions établies par le Conseil syndical, accepter l'affiliation d'un autre syndicat de personnels salariés.

1.7 ENTENTE DE SERVICES

Le Syndicat peut également convenir d'une entente de services avec toute association de personnels salariés.

Dans la mesure et selon les modalités prévues par les Statuts et Règlements, une association de personnels salariés avec laquelle une entente de services a été conclue peut participer aux instances du Syndicat.

CHAPITRE II LES MEMBRES

2.1 CONDITIONS D'ADMISSION

Pour être admise à titre de membre du Syndicat, toute personne à l'emploi du gouvernement du Québec faisant partie de l'unité de négociation "ouvriers" ou "fonctionnaires" et toute personne non régie par la Loi sur la fonction publique, doit :

- a) signer une carte d'adhésion au Syndicat et avoir payé personnellement le droit d'entrée équivalant au montant prévu au Code du travail ;
- b) payer la cotisation syndicale prévue aux Statuts ou en être exonérée en vertu de l'article 2.5 des Statuts ;
- c) être d'accord avec la mission du Syndicat ;
- d) être acceptée par l'Exécutif de sa section locale ou par l'Exécutif national lorsqu'elle ne peut faire partie d'une section locale.

2.2 REFUS DU STATUT DE MEMBRE

La personne refusée à titre de membre peut en appeler au Conseil syndical.

2.3 DROIT D'ENTRÉE

Le droit d'entrée équivalant au montant prévu au Code du travail est valide pour une période de douze (12) mois du dernier versement de la cotisation syndicale.

2.4 APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les personnels régis par la Loi sur la fonction publique appartiennent à l'unité de négociation à laquelle correspond leur corps d'emploi.

2.5 MAINTIEN DU STATUT DE MEMBRE

Une personne continue à exercer tous ses droits à titre de membre du Syndicat, conformément à l'article 4.3.1, et est exonérée du paiement de la cotisation syndicale:

- a) lorsqu'elle est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail,
ou,
- b) lorsqu'elle bénéficie d'un congé sans traitement conformément aux dispositions de la convention collective traitant des droits parentaux,
ou,

- c) lorsqu'elle bénéficie d'un congé sans traitement n'excédant pas douze (12) mois,
ou,
- d) lorsqu'elle bénéficie d'un congé sans traitement pour occuper une fonction syndicale à plein temps,
ou,
- e) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi conformément à sa convention collective,
ou,
- f) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

2.6 DÉMISSION

Une personne membre du Syndicat peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat de sa section, avec copie au secrétariat général du Syndicat.

2.7 SUSPENSION - EXCLUSION

2.7.1 Une personne membre du Syndicat peut être suspendue ou exclue pour les motifs suivants :

- a) indignité notoire ;
- b) manque de respect grave à l'égard des dirigeantes et dirigeants syndicaux ;
- c) refus de se conformer aux engagements pris envers le Syndicat ;
- d) préjudice grave envers le Syndicat ;
- e) préjudice grave envers les membres du Syndicat ;
- f) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la Politique visant à contrer le harcèlement sexuel et la violence en milieu syndical.

2.7.2 L'Exécutif de section, ou l'Exécutif national dans le cas d'un membre n'appartenant pas à une section locale, qui désire suspendre ou exclure un membre, doit :

- a) lui donner un avis de dix (10) jours indiquant les accusations portées contre lui et l'invitant à présenter par écrit sa version des faits, avec copie au secrétariat général ;
et,

- b) soumettre sa décision à l'Assemblée générale pour ratification, dans le cas d'une suspension ou exclusion prononcée par l'Exécutif de section, sauf dans les cas relevant de la Politique visant à contrer le harcèlement sexuel et la violence en milieu syndical.

2.8 APPEL ET RÉINSTALLATION

- 2.8.1** Une personne suspendue ou exclue peut en appeler au Conseil syndical, dans les trente (30) jours de sa suspension ou de son exclusion, en produisant sa demande, par écrit, au Secrétariat général et en indiquant les motifs de son appel. Elle peut, aux frais du national, assister au Conseil syndical qui entendra son appel.

L'Exécutif de la section, ou l'Exécutif national le cas échéant, doit produire au secrétariat général du Syndicat un rapport écrit indiquant les motifs à l'appui de cette décision.

- 2.8.2** Une personne suspendue ou exclue peut être réinstallée aux conditions fixées par l'instance ayant procédé à sa suspension ou à son exclusion. En cas d'appel, ces conditions sont fixées par le Conseil syndical.

CHAPITRE III

STRUCTURE GÉNÉRALE DU SYNDICAT

3.1 CYCLE D'ACTIVITÉS

Le cycle d'activités syndicales se définit comme étant la période s'écoulant entre deux (2) congrès réguliers. Il est d'une durée de **quatre (4) ans**.

3.2 PALIERS

La structure du Syndicat s'articule autour de trois (3) paliers : le palier local, le palier régional et le palier national.

3.3 NOMBRE DE RÉGIONS

La structure régionale est formée de huit (8) à dix (10) régions syndicales.

3.4 CRITÈRES DE FORMATION DES SECTIONS

Les sections regroupant le personnel régi par la Loi sur la fonction publique sont formées à partir des critères suivants :

- a) un nombre minimal de cent (100) personnes/année/membres, sauf pour les sections situées en secteur isolé ou sur un territoire étendu, et un nombre maximal de cinq cents (500) personnes/année/membres. Les membres appartenant aux sections décrites dans le présent paragraphe sont regroupés sur la base de leur appartenance géographique, à moins qu'il y ait plus d'une section sur un même territoire ;
- b) dans les zones urbaines de Québec et Montréal et dans les centres à haute densité de population, le nombre minimal est de deux cents (200) personnes/année/membres et le nombre maximal est de cinq cents (500) personnes/année/ membres.

Malgré ce qui précède, une variation de 10% des nombres de personnes/année/membres mentionnés aux paragraphes a) et b) pourra être tolérée sur approbation du Comité des structures.

Dans le cas des sections regroupant le personnel non régi par la Loi sur la fonction publique, les sections sont formées selon les critères déterminés dans une réglementation adoptée par le Conseil syndical.

3.5 MODIFICATION AUX STRUCTURES

3.5.1 Les régions

Le Congrès peut créer, diviser, dissoudre ou fusionner les régions et modifier le nombre de régions en tenant compte de la règle énoncée à l'article 3.3 des Statuts.

Le Congrès peut modifier la juridiction territoriale d'une région en transférant, en totalité ou en partie, les membres d'une section d'une région à l'autre.

Pour être recevables, les propositions de modification doivent provenir des Assemblées générales, des Assemblées régionales ou de l'Exécutif national.

Avant que le Congrès ne soit saisi d'une telle proposition de modification.

- a) l'Exécutif national doit transmettre aux secrétaires des sections ou régions concernées un rapport comportant les modifications proposées, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le Congrès ;
- b) les secrétaires de sections ou de régions peuvent soumettre leurs commentaires au secrétariat général au moins trente (30) jours avant le Congrès ;
- c) l'Exécutif national étudie les commentaires provenant des sections et des régions et dépose au Congrès un rapport amendé, s'il y a lieu ;
- d) les modifications, pour entrer en vigueur, doivent être adoptées par les deux tiers (2/3) des personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter au Congrès.

A compter de la date du dépôt du rapport de l'Exécutif national, les régions touchées par d'éventuelles modifications à leur juridiction ne peuvent effectuer de déboursés qui ne soient déjà prévus à leur budget dans le cadre de leur administration générale, à moins d'autorisation expresse de l'Exécutif national.

En cas de division ou de fusion de régions, les biens, valeurs et argents de la région sont récupérés par la trésorerie générale du Syndicat qui procède au partage selon le prorata des membres touchés. Les mandats des dirigeantes et dirigeants touchés prennent fin à la date de l'entrée en vigueur de la décision du Congrès.

3.5.2 Les sections

Le Conseil syndical peut créer, diviser, dissoudre ou fusionner des sections en tenant compte des critères énoncés à l'article 3.4 des Statuts.

Le Conseil syndical peut modifier la juridiction territoriale ou professionnelle d'une section en transférant, en totalité ou en partie, les membres d'une section à une autre section.

Malgré ce qui précède, les régions sont autorisées à procéder au transfert de membres d'une section à une autre section, aux conditions suivantes :

- a) entente entre les sections concernées ;
- b) approbation par le Comité des structures ;
- c) adoption par l'Assemblée régionale d'une proposition déposée par les représentants régionaux.

Toute délégation officielle peut faire appel de cette décision au Conseil syndical.

Pour être recevables, les propositions de modification doivent provenir des Exécutifs de section, des Exécutifs régionaux ou de l'Exécutif national.

Avant que le Conseil syndical ne soit saisi d'une telle proposition de modification.

- a) l'Exécutif national doit transmettre aux personnes agissant à titre de secrétaires des sections et des régions concernées un rapport comportant les modifications proposées, au moins quarante-cinq (45) jours avant le Conseil ;
- b) les secrétaires peuvent soumettre leurs commentaires au secrétariat général au moins sept (7) jours avant le Conseil ;
- c) l'Exécutif national étudie les commentaires provenant des sections et des régions et dépose au Conseil syndical un rapport amendé, s'il y a lieu ;
- d) les modifications, pour entrer en vigueur, doivent être adoptées par les deux tiers (2/3) des personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter ;
- e) le partage des actifs et du passif est effectué au prorata du temps d'appartenance à la section en appliquant le moins élevé des deux (2) montants suivants :
 - i) le revenu généré au cours de la période
 - ii) la partie de la quote-part.

À compter de la date du dépôt du rapport de l'Exécutif national, les sections touchées par d'éventuelles modifications à leur juridiction ne peuvent effectuer de déboursés qui ne soient déjà prévus à leur budget dans le cadre de leur administration générale, à moins d'autorisation expresse de l'Exécutif national.

En cas de dissolution, division ou fusion de sections, les biens, valeurs et argents de la section sont récupérés par la trésorerie générale du Syndicat qui procède au partage selon le prorata des membres touchés. Les mandats des dirigeantes et dirigeants touchés prennent fin à la date de l'entrée en vigueur de la décision du Conseil.

Malgré ce qui précède, aucune modification à la juridiction des sections ne peut être effectuée au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédant la tenue du Congrès.

CHAPITRE IV

PALIER LOCAL

4.1 PALIER LOCAL

La section constitue le palier local.

Une section comportant un nombre impair dans ses postes à l'Exécutif local est mise sous tutelle lorsque la majorité des postes de l'Exécutif local sont vacants. Une section comportant un nombre pair dans ses postes à l'Exécutif local est mise sous tutelle lorsque la moitié des postes à l'Exécutif local sont vacants.

Délégations aux instances :

Les personnes participant aux instances locales, peuvent détenir les délégations suivantes: délégation officielle, délégation participante, délégation fraternelle ou agir à titre de personne invitée.

4.2 FONCTIONS DU PALIER LOCAL

Le palier local a principalement les fonctions suivantes :

- a) accueillir et admettre les nouvelles et nouveaux membres ;
- b) suspendre ou exclure les membres ;
- c) assurer le bien-être des membres et faire la promotion de leurs intérêts ;
- d) représenter les membres auprès des autorités patronales de leurs secteurs de travail ;
- e) représenter les membres de leurs secteurs de travail auprès des autorités syndicales ;
- f) surveiller l'application de la convention collective et des lois applicables aux personnels salariés ;
- g) faire des recommandations concernant la préparation des projets de convention collective ;
- h) voir à l'éducation syndicale des membres et des personnes élues ;
- i) nommer sa délégation officielle aux instances ;
- j) administrer les affaires de la section selon les politiques établies ;
- k) soumettre des recommandations aux instances régionales et nationales ;

- l) voir à l'application des décisions adoptées par les instances régionales et nationales.

4.3 JURIDICTION, ADMINISTRATION ET STATUTS DE LA SECTION

4.3.1 Une section regroupe toutes les personnes membres du SFPQ dont le lieu de travail se situe dans sa juridiction territoriale ou professionnelle, sous réserve des exceptions suivantes :

- a) une personne itinérante relève de la section ayant juridiction sur le lieu de travail de sa ou son supérieur immédiat ;
- b) une personne se rapportant à une ou un supérieur immédiat éloigné relève de la section ayant la juridiction territoriale sur son lieu de résidence **ou son lieu de travail** ;
- c) une personne prêtée ou assignée temporairement relève de sa section d'origine pendant les six (6) premiers mois. Toutefois, au-delà de cette durée, l'Exécutif national peut, suite à une demande de la personne, décider que cette personne continuera à relever de sa section d'origine;
- d) une personne en disponibilité à l'Office des ressources humaines demeure dans sa section d'origine, à moins qu'elle ne soit prêtée ou assignée pour une période de plus de six (6) mois.

4.3.2 Chaque section est administrée par l'Assemblée générale et un comité exécutif élu par l'Assemblée générale.

4.3.3 Chaque section se dote de Statuts complémentaires régissant son mode de fonctionnement, conformément à l'article 8.4 des présents Statuts.

4.4 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

4.4.1 Composition et quorum

L'Assemblée générale regroupe toutes les personnes membres de la section. Son quorum est établi à 10 % des personnes/année/membres en règle au 30 novembre de l'année précédente.

L'Assemblée ne peut être tenue si le quorum n'est pas atteint dans les trente (30) minutes qui suivent l'heure de convocation.

4.4.2 Convocation - assemblée régulière et spéciale

L'Exécutif de la section doit convoquer au moins une Assemblée régulière par année. L'avis de convocation diffusé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance doit contenir la date, l'heure, le lieu de l'assemblée et les sujets qui y seront traités.

L'Exécutif de la section doit convoquer une Assemblée spéciale lorsque 10 % des personnes/année/membres en règle lui en font la demande, par écrit, ou à la

demande expresse d'une instance régionale ou nationale. L'avis de convocation diffusé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance doit contenir la date, l'heure, le lieu de l'assemblée et les sujets qui y seront traités. L'Assemblée doit se tenir au plus tard dans les trente (30) jours de la demande.

Malgré ce qui précède, sur décision des instances nationales, l'Exécutif national peut convoquer une Assemblée générale spéciale.

En cas d'urgence, le délai de convocation peut être réduit, sous réserve que la convocation permette d'atteindre l'ensemble des membres.

4.4.3 Pouvoirs

L'Assemblée générale est souveraine dans l'exercice des fonctions **suivantes** :

- a) adopter les Statuts de la section ;
- b) élire l'Exécutif local, le comité local de surveillance et les directeurs ou directrices ;
- c) adopter les prévisions budgétaires et le rapport financier de la section;
- d) adopter le rapport du comité local de surveillance ;
- e) adopter les rapports des membres de l'Exécutif local ;
- f) ratifier ou invalider la destitution d'une personne agissant à titre de délégué ou de membre ;
- g) adopter le plan d'action et de mobilisation local ;
- h) soumettre aux instances régionales et nationales des recommandations sur les sujets qui lui sont soumis en consultation, ou sur tout autre sujet qui relève de la compétence du Syndicat ;
- i) formuler des recommandations sur le contenu des projets de convention collective ;
- j) adopter le projet sur la détermination et la composition des secteurs de travail dans lesquels se tiendront des Assemblées de secteurs .

4.5 ASSEMBLÉE DE SECTEUR

L'Exécutif de la section recommande à l'Assemblée générale un projet sur la détermination et la composition des secteurs de travail sous sa juridiction. Il convoque dans chaque secteur une Assemblée annuelle.

L'avis de convocation diffusé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance doit contenir le date, l'heure, le lieu de l'assemblée et les sujets qui y seront traités.

L'Assemblée de secteur peut soumettre des recommandations à l'Exécutif de la section ou à l'Assemblée générale sur les sujets qui lui sont soumis pour consultation ou sur tout autre sujet relevant de sa compétence.

4.6 DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

4.6.1 Nombre et champ d'action

L'Exécutif de la section détermine le nombre de personnes agissant à titre de délégué syndical et le champ d'action de chacune d'elles.

4.6.2 Mode de nomination et durée du mandat

La personne agissant à titre de délégué syndical est élue, pour la durée d'un cycle d'activités, par les membres compris dans son champ d'action. Le quorum de l'Assemblée d'élection est de 10 % des membres dûment convoqués : à défaut de quorum ou de personne acceptant la mise en candidature, l'Exécutif de la section peut procéder à une nomination temporaire.

Toute personne membre en règle comprise dans le champ d'action visé peut poser sa candidature.

L'élection se déroule en présence d'une personne représentant l'Exécutif local à une période fixée par l'Exécutif national.

4.6.3 Démission - destitution - suspension

Une personne agissant à titre de délégué syndical peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat de sa section avec copie au secrétariat général du Syndicat.

Une personne agissant à titre de délégué syndical peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente, sans motif valable, de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle incite une ou plusieurs personnes membres du Syndicat à s'en retirer ou à oeuvrer dans l'intérêt d'un organisme rival ;
- c) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat ;
- d) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la politique interne du Syndicat.

La demande de destitution ou de suspension peut provenir des membres compris dans le champ d'action du délégué. Elle doit être acceptée par le tiers des personnes comprises dans le champ d'action et être transmise à la personne concernée et à

l'Exécutif local qui procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le comité fait rapport à l'Exécutif local et à l'instance qui en fait la demande ; l'Exécutif adopte les mesures appropriées. La demande peut aussi provenir de l'Exécutif local : dans ce cas, le rapport d'enquête est déposé directement à l'Assemblée générale qui adopte les mesures appropriées.

Lors de situations exceptionnelles liées aux motifs mentionnés en b) ou c) de cet article, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif régional. Dans ce cas, l'Exécutif régional procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le rapport d'enquête est déposé directement à l'Assemblée générale qui adopte les mesures appropriées .

Lors de situations exceptionnelles liées aux motifs mentionnés en b) ou c) de cet article, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national. Dans ce cas l'Exécutif national procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le rapport d'enquête est déposé directement à l'Assemblée générale qui adopte les mesures appropriées.

Une personne destituée ou suspendue peut en appeler, dans les trente (30) jours de la décision, en produisant une demande écrite auprès de la présidence régionale qui fera enquête et rapport à l'assemblée générale. En cas d'appel, le remplacement ne peut être effectué avant qu'une décision ne soit rendue.

Le droit d'appel doit s'exercer à l'instance supérieure de celle qui a décidé de la destitution ou de la suspension.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel ou de violence, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national qui, dans tous les cas, fait enquête et rapport directement au Conseil syndical.

4.6.4 Fin de mandat et remplacement

4.6.4.1 Le mandat d'une personne agissant à titre de délégué syndical prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;
- b) lorsqu'elle cesse d'appartenir au champ d'action sous sa juridiction ;
- c) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat ;
- d) lors de la préretraite, sauf si elle bénéficie d'une préretraite graduelle ;
- e) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois.

La période du congé de maternité et la période des vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul;

- f) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois ;
- g) lorsqu'elle n'a pas suivi la formation obligatoire à l'intérieur de 12 mois de son élection, sans motif valable. Cette personne ne pourra occuper cette fonction jusqu'au prochain cycle d'activités.

4.6.4.2 Malgré ce qui précède, le mandat d'une personne agissant à titre de délégué syndical est maintenu **et ce pendant le cycle d'activités** :

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail, ou ;
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, dans la mesure où elle n'occupe pas un emploi relevant de la juridiction d'une autre section, ou ;
- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, l'exécutif local doit convoquer, dans les trente (30) jours de l'événement, les personnes comprises dans le champ d'action afin de procéder au remplacement.

4.6.5 Pouvoirs, responsabilités et obligations

La personne agissant à titre de délégué syndical a le pouvoir d'intervenir, auprès des autorités patronales agissant dans son champ d'action, sur toutes matières liées aux conditions de travail des membres sous sa juridiction.

La personne agissant à titre de délégué syndical assume les responsabilités suivantes :

- a) promouvoir la vie syndicale dans son secteur de travail ;
- b) accueillir les nouvelles et nouveaux membres ;
- c) assister les membres compris dans son champ d'action dans l'interprétation et l'application de la convention collective ainsi que dans l'ensemble des conditions de travail ;

- d) assister les membres dans la formulation et la présentation de griefs aux diverses étapes de la procédure ;
- e) informer les membres des droits et recours prévus par les diverses lois, ainsi que sur les services syndicaux ;
- f) tenir à jour les dossiers des griefs déposés par les membres compris dans son champ d'action ;
- g) faire rapport et transmettre copie des griefs présentés à la personne agissant à titre de représentant des griefs de la section ;
- h) informer la personne assumant la responsabilité locale concernée de tout problème relié aux conditions de travail des membres compris dans son champ d'action ;
- i) faire rapport de ses activités à l'exécutif de la section ;
- j) **participer** aux sessions de formation diffusées à son intention ;
- k) **participer** aux différentes réunions auxquelles elle est convoquée.

4.7 CONSEIL DES DÉLÉGUÉS

Le Conseil des délégués est composé de l'ensemble des personnes agissant à titre de délégué syndical dans une section et de l'Exécutif de la section. Il se réunit au moins trois (3) fois par année sur convocation de l'Exécutif de section, sauf pour les sections non reliées qui se réunissent au moins une (1) fois par année. L'avis de convocation, diffusé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, doit contenir la date, l'heure, le lieu de la réunion et les sujets qui y seront traités.

Le conseil assume les responsabilités suivantes :

- a) participer à la mise en place de la structure d'accueil des nouvelles et nouveaux membres ;
- b) évaluer les besoins de formation et d'information des personnes agissant à titre de délégué syndical ;
- c) mettre en place un système efficace de transmission de l'information ;
- d) **participer à la mise en œuvre du plan d'action et de mobilisation local;**
- e) soumettre des recommandations à l'Exécutif de la section et à l'Assemblée générale sur les sujets qui lui sont soumis pour consultation et sur tout autre sujet relevant de sa compétence.

4.8 EXÉCUTIF DE LA SECTION

4.8.1 Composition et quorum

L'Exécutif de la section peut être composé de trois (3) à sept (7) personnes conformément aux Statuts complémentaires adoptés par l'Assemblée générale.

L'Exécutif local peut s'adjoindre des directrices et directeurs, élus par l'assemblée générale, pour partager ses responsabilités. Le nombre de directrices et directeurs ne peut excéder le nombre de membres de l'Exécutif local. Ils participent aux réunions de l'Exécutif local comme délégation participante.

La responsable locale à la condition féminine et la **personne répondante jeune** qui ne seraient pas dirigeante ou directrice doivent être invités aux réunions de l'Exécutif local et possèdent une délégation participante.

Le quorum de l'Exécutif local est constitué de la majorité de ses membres.

4.8.2 Mode de nomination et durée du mandat

Les membres de l'Exécutif local et les personnes agissant à titre de directrices ou directeurs, le cas échéant, sont élus pour un cycle d'activités par l'Assemblée générale qui se tient dans les **six (6)** mois suivant le Congrès régulier. Malgré ce qui précède, cette élection ne peut se tenir avant celle des représentantes et représentants régionaux.

Une section se trouvant dans l'impossibilité de tenir son assemblée dans ce délai doit demander, par écrit, à l'Exécutif national une prolongation du mandat de son Exécutif local **avec copie à la présidence régionale**. Si des négociations de conventions collectives sont en cours, le Conseil syndical peut retarder la période d'élection.

Toute personne membre en règle de la section ayant le statut de permanent, temporaire, saisonnier, occasionnel sur contrat de plus d'un (1) an ou occasionnel inscrit sur liste de rappel, ou sur toute autre liste de rappel prévue en annexe des conventions collectives ainsi que sur les banques de rappel des pépinières, peut poser sa candidature à l'Exécutif local.

L'élection doit se dérouler en présence d'une représentante ou d'un représentant officiel du Syndicat : à défaut, son résultat doit être ratifié par l'Assemblée régionale.

4.8.3 Démission - destitution - suspension

Une personne agissant à titre de membre d'un Exécutif local peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat de sa section, ou à la présidence de sa section le cas échéant, avec copie au Secrétariat général du Syndicat.

Une personne agissant à titre de membre d'un Exécutif local peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle incite une ou plusieurs personnes membres du Syndicat à s'en retirer ou à oeuvrer dans l'intérêt d'un organisme rival ;
- c) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat ;
- d) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la politique interne du Syndicat.

La demande de destitution ou de suspension peut provenir des autres membres de l'Exécutif local, de l'Assemblée générale, de l'Exécutif régional ou de l'Assemblée régionale. Elle doit être adoptée par le tiers des personnes présentes à l'instance qui en fait la demande et être transmise à la personne concernée et à l'Exécutif national qui procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le comité fait rapport à l'Exécutif national qui adopte les mesures appropriées.

Lors de situations exceptionnelles qui sont liées aux motifs mentionnés en b) ou c) de cet article, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national. Dans ce cas l'Exécutif national procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le rapport d'enquête est déposé directement au Conseil syndical qui adopte les mesures appropriées.

Une personne destituée ou suspendue peut en appeler au Conseil syndical, en produisant une demande écrite au secrétariat général du Syndicat, dans les trente (30) jours de la décision. En cas d'appel, le remplacement ne peut être effectué avant qu'une décision ne soit rendue.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel ou de violence, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national qui, dans tous les cas, fait enquête et rapport directement au Conseil syndical.

4.8.4 Fin de mandat et remplacement

4.8.4.1 Le mandat d'une directrice, d'un directeur ou d'une personne membre d'un Exécutif local prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;
- b) lorsqu'elle cesse d'appartenir à la section ;
- c) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat ;
- d) lors de la préretraite, sauf si elle bénéficie d'une préretraite graduelle ;

- e) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période du congé de maternité et la période des vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul. Malgré ce qui précède, si la personne est intéressée et en mesure de s'acquitter de ses tâches syndicales, elle peut demeurer dirigeante durant le congé sans solde de deux (2) ans relié aux droits parentaux ;
- f) par la dissolution de la section ;
- g) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois ;
- h) lorsqu'elle n'a pas suivi la formation obligatoire à l'intérieur de 12 mois de son élection, sans motif valable. Cette personne ne pourra occuper aucun poste à l'Exécutif local jusqu'au prochain cycle d'activités.

4.8.4.2 Malgré ce qui précède, le mandat des personnes membres de l'Exécutif local est maintenu **et ce pendant le cycle d'activités** :

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail, ou,
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, dans la mesure où elle n'occupe pas un emploi relevant de la juridiction d'une autre section, ou ;
- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

Lorsque le mandat d'une personne élue est maintenu, si l'absence est d'une durée supérieure à un (1) mois, l'Exécutif local peut désigner une personne déléguée ou directrice sur ce poste, de façon intérimaire. Le mandat intérimaire de cette personne prend fin lors du retour de la personne absente ou lorsque le mandat de cette personne prend fin.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, l'Exécutif local ou, à défaut, la présidence régionale doit convoquer dans les six (6) mois de l'événement une Assemblée générale pour procéder au

remplacement, ainsi qu'à tout autre poste qui devient vacant au moment de l'élection.

Lors d'une vacance à la vice-présidence, le poste vacant est comblé par ordre de préséance et l'élection se tient au poste de la dernière vice-présidence.

Avant que l'Assemblée générale ait procédé ou pendant la durée de l'incapacité temporaire, la présidence peut être remplacée par les vice-présidences par ordre de préséance, alors que le secrétariat et la trésorerie peuvent être assumés temporairement par un autre membre de l'exécutif désigné à cette fin par celui-ci.

4.8.5 Pouvoirs, responsabilités et obligations

4.8.5.1 L'Exécutif local assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) admettre les nouvelles et nouveaux membres ;
- b) suspendre ou exclure les membres ;
- c) représenter les membres auprès des autorités patronales de leurs secteurs de travail ;
- d) représenter les membres auprès des instances syndicales;
- e) convoquer les diverses Assemblées locales ;
- f) désigner sa délégation officielle aux instances syndicales;
- g) attribuer à ses membres, ou aux personnes agissant à titre de directrices ou directeurs, les responsabilités locales déterminées par les instances. Malgré ce qui précède, la responsabilité à la condition féminine doit prioritairement être confiée à une dirigeante, directrice ou déléguée de la section ;
- h) préparer le plan d'action et de mobilisation local et contribuer à sa mise en œuvre en collaboration avec le Conseil des délégués.**

Les membres de l'Exécutif local sont conjointement et solidairement responsables auprès de l'Assemblée générale des décisions auxquelles ils ont participé.

4.8.5.2 Ils ont notamment l'obligation de :

- a) se réunir au moins cinq (5) fois par année ;

- b) convoquer le Conseil des délégués au moins trois (3) fois par année ;
- c) administrer la section conformément aux décisions adoptées par l'Assemblée générale ;
- d) mettre en place une structure d'accueil pour les nouveaux membres ;
- e) exécuter sans restriction les décisions des instances régionales et nationales ;
- f) rendre compte de leur mandat, par écrit, à l'Assemblée générale, une fois par année;
- g) assumer toute autre responsabilité qui leur est confiée par les instances ;
- h) participer aux sessions de formation diffusées à leur intention.**

4.8.6 Fonctions et responsabilités statutaires

Les membres de l'Exécutif local assument les fonctions suivantes : présidence, secrétariat, trésorerie, vice-présidence. Dans le cas d'un Exécutif local formé de trois (3) membres, le secrétariat et la trésorerie sont assumés par la même personne.

a) présidence :

préside les diverses Assemblées locales ;

surveille l'ensemble des activités de la section ;

signe les chèques et tous les documents officiels de la section, à moins que l'exécutif n'en décide autrement ;

s'assure que chaque membre de l'exécutif remplit les devoirs de sa charge;

agit comme membre **d'office** sur tous les comités, excluant le Comité local de surveillance ;

agit à titre de représentante ou représentant officiel du Syndicat dans le territoire sous la juridiction de sa section.

b) secrétariat :

convoque les Assemblées locales ;

rédige la correspondance et les procès-verbaux ;

a la garde de tous les livres, papiers et effets de la section ;

signe tous les documents officiels conjointement avec la présidence, à moins que l'exécutif n'en décide autrement ;

transmet au Service de la trésorerie générale les formulaires d'adhésion complétés des nouveaux membres.

c) trésorerie :

a la garde des fonds, biens et valeurs de la section ;

effectue les dépôts bancaires ;

signe les chèques conjointement avec la présidence ou un autre membre de l'exécutif désigné par celui-ci ;

dépose à l'Assemblée générale les prévisions budgétaires, le rapport financier annuel et la réglementation des dépenses ;

contrôle la liste des membres de la section ;

transmet à la trésorerie générale le rapport financier sur les formulaires prévus à cette fin et le rapport du Comité local de surveillance, dûment adoptés par l'Assemblée générale.

d) vice-présidence :

assiste la présidence et la remplace en cas d'absence ;

assume toute autre responsabilité à la demande de l'Exécutif local.

4.8.7 Convocation et ordre du jour

L'Exécutif local est convoqué par le secrétariat de la section à la demande de l'un des membres de l'exécutif.

L'ordre du jour est sous la responsabilité du secrétariat de la section.

4.8.8 Décisions et vote

Les décisions de l'Exécutif local se prennent à la majorité simple des voix. Chaque membre de l'exécutif a droit à un vote ; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

4.9 GESTION FINANCIÈRE DE LA SECTION

4.9.1 Finances de la section

L'année financière des sections s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La personne assumant la trésorerie de la section doit en tout temps permettre l'accès des livres comptables et de toutes les pièces afférentes aux autres membres de l'Exécutif local, aux membres du Comité local de surveillance, à la personne assumant la trésorerie générale ou à toute autre personne dûment mandatée pour la remplacer. Lorsque la section ne respecte pas ses engagements financiers, la personne assumant la trésorerie générale peut y suppléer en se remboursant à même la quote-part, suite à un avis écrit expédié aux membres de la section concernée.

La section ne peut s'engager contractuellement pour une période supérieure à une année ou pour un montant dépassant sa quote-part annuelle, à moins d'une autorisation expresse de l'Exécutif national. En cas de refus de celui-ci, elle pourra en appeler au Conseil syndical, en produisant une demande écrite au secrétariat général dans les trente (30) jours de la décision. De plus, aucun placement autre que ceux énumérés au Code civil du Québec ne peut être fait par une section.

4.9.2 Comité local de surveillance

4.9.2.1 Composition et quorum

Le Comité local de surveillance est composé de trois (3) personnes élues par l'Assemblée générale pour un mandat de trois (3) ans. Pour assurer la continuité du comité, l'assemblée élit un membre à chaque année.

Les membres de l'Exécutif local et les personnes agissant à titre de directrices ou directeurs ne peuvent poser leur candidature, ni effectuer de mise en nomination au Comité de surveillance.

Le quorum du Comité local de surveillance est de deux (2) personnes.

4.9.2.2 Démission - destitution - suspension

Une personne agissant à titre de membre du Comité local de surveillance peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat de sa section, ou à la présidence de sa section le cas échéant, avec copie au secrétariat général du Syndicat.

Une personne agissant à titre de membre du Comité local de surveillance peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) réunions consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;

- b) lorsqu'elle incite une ou plusieurs personnes membres du Syndicat à s'en retirer ou à oeuvrer dans l'intérêt d'un organisme rival ;
- c) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat ;
- d) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la politique interne du Syndicat.

La demande de destitution ou de suspension peut provenir des autres membres du Comité local de surveillance, de l'Exécutif local, de l'Assemblée générale, de l'Exécutif régional ou de l'Assemblée régionale. Elle doit être adoptée par le tiers des personnes présentes à l'instance qui en fait la demande et être transmise à la personne concernée et à l'Exécutif national qui procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le comité fait rapport à l'Exécutif national qui adopte les mesures appropriées.

Lors de situations exceptionnelles qui sont liées aux motifs mentionnés en b) ou c) de cet article, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national. Dans ce cas l'Exécutif national procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le rapport d'enquête est déposé directement au Conseil syndical qui adopte les mesures appropriées.

Une personne destituée ou suspendue peut en appeler au Conseil syndical, en produisant une demande écrite au secrétariat général du Syndicat, dans les trente (30) jours de la décision. En cas d'appel, le remplacement ne peut être effectué avant qu'une décision ne soit rendue.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel ou de violence, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national qui, dans tous les cas, fait enquête et rapport directement au Conseil syndical.

4.9.2.3 Fin de mandat et remplacement

- 4.9.2.3.1** Le mandat d'une personne agissant à titre de membre du Comité de surveillance prend fin :
 - a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;

- b) lorsqu'elle cesse d'appartenir à la section;
- c) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat;
- d) lors de la préretraite, sauf si elle bénéficie d'une préretraite graduelle ;
- e) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période du congé de maternité et la période des vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul. Malgré ce qui précède, si la personne est intéressée et en mesure de s'acquitter de ses tâches syndicales, elle peut demeurer dirigeante durant le congé sans solde de deux (2) ans relié aux droits parentaux ;
- f) par la dissolution de la section;
- g) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois ;
- h) lorsqu'elle n'a pas suivi la formation obligatoire à l'intérieur de 12 mois de son élection, sans motif valable. Cette personne ne pourra occuper cette fonction jusqu'au prochain cycle d'activités.

4.9.2.3.2 Malgré ce qui précède, le mandat d'une personne agissant à titre de membre du Comité de surveillance est maintenu et ce pendant la durée du mandat :

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail, ou ;
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, dans la mesure où elle n'occupe pas un emploi relevant de la juridiction d'une autre section,

ou ;

- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, l'Exécutif local doit convoquer, dans les six (6) mois de l'événement, les personnes comprises dans le champ d'action afin de procéder au remplacement.

4.9.2.4 Pouvoirs et responsabilités

Les membres du Comité local de surveillance assument les responsabilités suivantes :

- a) exercer une surveillance générale des biens de la section, conformément aux décisions de l'Assemblée générale ;
- b) vérifier périodiquement les rapports financiers et les pièces afférentes ;
- c) aviser la trésorerie générale et l'Assemblée générale de toutes irrégularités ;
- d) rendre compte de leur mandat, par écrit, à l'Assemblée générale ;
- e) soumettre toutes recommandations pertinentes ;
- f) assumer toute autre responsabilité qui leur est confiée par l'assemblée générale ;
- g) **participer aux sessions de formation diffusées à leur intention.**

CHAPITRE V

PALIER RÉGIONAL

5.1 PALIER RÉGIONAL

La région constitue le palier régional.

Une région est mise sous tutelle lorsque la majorité des postes de l'Exécutif régional sont vacants.

Délégations aux instances :

Les personnes participant aux instances locales, peuvent détenir les délégations suivantes: délégation officielle, délégation participante, délégation fraternelle ou agir à titre de personne invitée.

5.2 FONCTIONS DU PALIER RÉGIONAL

- a) assurer la représentation du Syndicat au niveau de sa région ;
- b) **œuvrer et contribuer au maintien et au développement de la vie syndicale dans les sections ;**
- c) fournir des services de premier niveau d'intervention pour informer et aider les sections dans l'application et le respect des conventions collectives, des lois et des règlements ;
- d) aider les sections dans l'application de la procédure de griefs ;
- e) assumer les fonctions statutaires de représentation du Syndicat dans les sections ;
- f) s'assurer que chaque dirigeante ou dirigeant de section comprenne bien et remplisse ses fonctions dans le respect des Statuts ;
- g) assurer une partie de la formation des représentantes et représentants syndicaux locaux, tout en évitant les chevauchements par rapport à la structure nationale ;
- h) selon les politiques du Syndicat et en collaboration avec le palier national, convoquer les réunions et instances à caractère régional et en assurer le bon déroulement ;
- i) assurer la réalisation dans la région et les sections du plan d'action et de mobilisation national et du plan d'action et de mobilisation régional et faire rapport à l'Exécutif national ;
- j) faire des recommandations aux instances nationales sur les sujets soumis à sa consultation et sur tout autre sujet relevant de sa compétence ;

- k) assurer la présence et la participation du Syndicat à des activités régionales et, au besoin, prendre position au nom du Syndicat.

Le palier régional s'articule autour de deux (2) instances : l'Assemblée régionale et l'Exécutif régional.

5.3 ASSEMBLÉE RÉGIONALE

5.3.1 Composition et quorum

L'Assemblée régionale est composée :

- a) de la présidence régionale et, le cas échéant, du ou des autres représentantes ou représentants régionaux assumant des fonctions politiques ou techniques ainsi que de la représentante régionale à la condition féminine et de son ou de ses adjointes.
- b) d'au maximum cinq (5) membres de l'Exécutif local de chaque section de la région, et de trois (3) membres dans le cas des sections de moins de cent (100) personnes/année/membres ; cette disposition s'applique également aux sections regroupant le personnel non régi par la Loi sur la fonction publique.

Malgré ce qui précède, les membres de l'Exécutif local peuvent être remplacés par une directrice, un directeur, une ou un délégué, en privilégiant les membres de l'Exécutif local.

Le quorum de l'assemblée est constitué des deux tiers (2/3) de ses membres dûment convoqués.

Les représentantes et représentants de secteurs regroupant le personnel non régi par la Loi sur la fonction publique participent à titre de délégation participante. Une délégation par secteur est autorisée.

Les personnes titulaires d'une délégation fraternelle sont admises aux séances de l'Assemblée régionale.

5.3.2 Convocation et ordre du jour

Les représentants régionaux doivent convoquer les Assemblées régionales au moins aussi souvent que le Conseil syndical régulier est convoqué dans une année. L'assemblée peut également être convoquée sur demande écrite du tiers de ses membres. Dans ce cas, la présidence régionale doit faire la convocation dans les sept (7) jours de la demande et l'assemblée doit se tenir dans les vingt et un (21) jours de la convocation.

L'ordre du jour est sous la responsabilité de la région qui devra prévoir un item place aux délégations - suivi des dossiers et il doit inclure les points soumis par l'Exécutif national.

À la demande de l'Exécutif national, la présidence régionale doit convoquer une Assemblée régionale spéciale. À défaut de le faire dans les sept (7) jours de la demande, le Secrétariat général procède à la convocation. Toute assemblée convoquée à la demande de l'Exécutif national est imputée au budget national et son ordre du jour est **préparé en collaboration avec les représentants régionaux.**

Le secrétariat de l'assemblée est assumé par la représentante ou le représentant régional exerçant des fonctions techniques, à moins de décision contraire de l'Exécutif régional.

5.3.3 Pouvoirs et responsabilités

L'Assemblée régionale assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) élire les représentantes ou représentants au niveau de la région, notamment les représentantes ou représentants régionaux et la représentante régionale à la condition féminine ainsi que son ou ses adjointes;
- b) désigner la personne qui assumera la présidence régionale parmi les représentantes et représentants régionaux assumant les fonctions politiques décrites à l'article 5.5.6 des Statuts ;
- c) adopter le budget régional discrétionnaire et répartir aux différents postes budgétaires les sommes allouées à la région ;
- d) élaborer un plan d'action et de mobilisation régional et établir les priorités en conformité avec le plan d'action national ;
- e) recevoir et disposer des rapports des représentantes et représentants régionaux assumant les fonctions politiques ou techniques, de la représentante régionale à la condition féminine, et leur donner certains mandats particuliers selon les besoins des sections de la région ;
- f) soumettre aux instances nationales des recommandations sur les sujets qui lui sont soumis pour consultation ou sur tout autre sujet qui relève de la compétence du Syndicat ;
- g) formuler des recommandations sur le contenu des projets de convention collective ;
- h) ratifier le résultat des élections de section tenues sans la présence d'une représentante ou d'un représentant officiel du Syndicat;
- i) **étudier le rapport de l'Exécutif national afin de soumettre au Conseil syndical des recommandations sur celui-ci.**

5.3.4 Décisions et vote

Les décisions de l'Assemblée régionale se prennent à la majorité simple des voix. Chaque personne titulaire d'une délégation officielle a droit à un vote ; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

5.3.5 Procès-verbal

Le procès-verbal de l'Assemblée régionale est transmis à tous ses membres, ainsi qu'au secrétariat général, dans les deux (2) semaines qui suivent son ajournement, par le secrétariat de l'assemblée, ou la présidence régionale le cas échéant.

5.4 EXÉCUTIF RÉGIONAL

5.4.1 Composition et quorum

L'Exécutif régional est composé :

- a) de la présidence régionale et du ou des autres représentantes ou représentants régionaux, ainsi que de la représentante régionale à la condition féminine.
- b) d'une personne désignée par chacune des sections parmi les membres de l'Exécutif local en prévoyant la désignation d'une personne suppléante qui pourra la remplacer au besoin ; cette disposition s'applique également aux sections regroupant le personnel non régi par la Loi sur la fonction publique.

Malgré ce qui précède la représentante régionale à la condition féminine peut être remplacée par la représentante adjointe à la condition féminine en cas d'impossibilité de se présenter.

Le quorum de l'Exécutif régional est constitué des deux tiers (2/3) de ses membres dûment convoqués.

La ou les adjointes à la représentante régionale à la condition féminine participe à l'Exécutif régional à titre de déléguée participante.

5.4.2 Convocation et ordre du jour

La présidence régionale doit convoquer au moins trois (3) exécutifs régionaux par année. L'exécutif peut également être convoqué sur demande écrite du tiers de ses membres. Dans ce cas, la présidence régionale doit faire la convocation dans les sept (7) jours de la demande et l'Exécutif régional doit se tenir dans les quatorze (14) jours de la convocation.

L'ordre du jour est sous la responsabilité de la région et il doit inclure les points soumis par l'Exécutif national.

A la demande de l'Exécutif national, la présidence régionale doit convoquer une réunion spéciale de l'Exécutif régional. A défaut de le faire dans les sept (7) jours

de la demande, le secrétariat général procède à la convocation. Celle-ci est imputée au budget national et l'ordre du jour est sous la responsabilité de l'Exécutif national.

Le secrétariat de l'exécutif est assumé par la représentante ou le représentant régional exerçant les fonctions techniques, à moins de décision contraire de l'Exécutif régional.

5.4.3 Pouvoirs et responsabilités

L'Exécutif régional assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) assurer la réalisation du plan d'action et de mobilisation de la région ;
- b) susciter une plus grande utilisation des programmes de formation et faire des suggestions pour l'amélioration de leur contenu ;
- c) aider les sections dans la mise en œuvre des activités de consultation et de mobilisation ;
- d) aider les sections dans l'application des conventions collectives ;
- e) préparer le projet de prévisions budgétaires à soumettre à l'Assemblée régionale et assurer par la suite le suivi du budget discrétionnaire ;
- f) désigner, en cas d'incapacité d'agir d'une représentante ou d'un représentant régional, une personne pour la remplacer durant cette absence parmi ses membres ;
- g) **désigner, en cas d'incapacité d'agir ou de démission de la représentante régionale à la condition féminine, une personne pour la remplacer durant cette absence parmi les adjointes à la représentante régionale à la condition féminine ou, à défaut, parmi les femmes responsables locales à la condition féminine, ou, à défaut, parmi les femmes dirigeantes;**
- h) arbitrer les conflits entre sections.
- i) présenter à l'Assemblée régionale des recommandations sur les sujets qui lui sont soumis pour consultation ou sur tout autre sujet qui relève de la compétence du Syndicat ;
- j) exécuter, sans restriction, les décisions des instances nationales.

5.4.4 Décisions et vote

Les décisions de l'Exécutif régional se prennent à la majorité simple des voix. Chaque personne membre de l'Exécutif régional a droit à un vote; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

5.4.5 Procès-verbal

Le procès-verbal de l'Exécutif régional est transmis à tous ses membres, ainsi qu'au secrétariat général, dans les deux (2) semaines qui suivent son ajournement, par le secrétariat de l'exécutif ou la présidence régionale, le cas échéant.

5.4.6 Comité des priorités

Les membres de l'Exécutif régional peuvent désigner entre eux et parmi eux des personnes pour former un Comité des priorités.

L'Exécutif régional peut déléguer au Comité des priorités certains travaux liés au fonctionnement de l'Exécutif régional.

5.5 REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS RÉGIONAUX

5.5.1 Nombre de représentantes et représentants régionaux

Le nombre de représentantes ou représentants régionaux est fixé par le Congrès.

5.5.2 Mode de nomination

Les représentantes et représentants régionaux sont élus, pour un cycle d'activités, par l'Assemblée régionale qui se tient dans les trente (30) jours suivant le Congrès.

Toute personne membre en règle ayant le statut de permanent, temporaire, saisonnier, occasionnel sur liste de rappel ou sur contrat de plus d'un (1) an, titulaire d'une délégation officielle, **participante ou toute personne dirigeante titulaire d'une délégation fraternelle** à l'Assemblée régionale, peut poser sa candidature au poste de représentante ou représentant régional.

L'élection doit se dérouler en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Exécutif national du Syndicat.

5.5.3 Démission - destitution - suspension

Une personne agissant à titre de représentant régional peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du Syndicat et au secrétariat de la région.

Une personne agissant à titre de représentant régional peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle incite une ou plusieurs personnes membres du Syndicat à s'en retirer ou à oeuvrer dans l'intérêt d'un organisme rival ;

- c) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat ;
- d) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la politique interne du Syndicat.

La demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif régional ou de l'Assemblée régionale. Elle doit être adoptée par le tiers des membres présents à l'instance qui en fait la demande et être transmise à la personne concernée et à l'Exécutif national qui procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le comité fait rapport à l'Exécutif national et à l'instance qui en fait la demande. Le rapport est soumis à l'Assemblée régionale qui adopte les mesures appropriées.

Une personne ainsi destituée ou suspendue peut en appeler au Conseil syndical, en produisant une demande écrite au secrétariat général dans les trente (30) jours de la décision. En cas d'appel, le remplacement ne peut être effectué avant qu'une décision ne soit rendue.

La demande peut aussi provenir de l'Exécutif national ; dans ce cas, le rapport d'enquête est déposé au Conseil syndical qui adopte les mesures appropriées. Malgré ce qui précède, le rapport doit préalablement être soumis à l'Assemblée régionale concernée.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel ou de violence, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national qui, dans tous les cas, fait enquête et rapport directement au Conseil syndical.

5.5.4 Fin de mandat et remplacement

5.5.4.1 Le mandat d'une représentante ou d'un représentant régional prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;
- b) lorsque la personne cesse d'appartenir à sa région syndicale;
- c) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat ;
- d) lors de la préretraite ;
- e) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période de congé de maternité et la période de vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul ;

- f) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois.

5.5.4.2 Malgré ce qui précède, le mandat d'une représentante ou d'un représentant régional est maintenu **et ce pendant le cycle d'activités :**

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail, ou,
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, ou,
- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

En cas d'incapacité temporaire d'une durée prévisible de plus d'un (1) mois, l'Exécutif national autorise l'Exécutif régional à procéder au remplacement de la personne agissant à titre de représentant régional en désignant parmi ses membres une personne pour la remplacer durant son absence.

Malgré ce qui précède, ce remplacement peut, au choix de la région, être fait par une ou plusieurs personnes à temps plein, à temps partiel ou de façon ad hoc sur des dossiers particuliers. Toutefois, le coût de cette mesure ne devra pas excéder celui d'un poste à temps plein. Dans tous les cas, la décision de l'Exécutif régional devra être entérinée par l'Assemblée régionale.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, l'Exécutif régional doit convoquer dans les trois (3) mois de l'événement une Assemblée régionale pour procéder audit remplacement, ainsi que tout autre poste qui devient vacant au moment de l'élection.

Lors d'une vacance à la vice-présidence le poste vacant est comblé par ordre de préséance et l'élection se tient au poste de la dernière vice-présidence, le cas échéant.

5.5.5 Exklusivité des services

Toute personne agissant à titre de représentant régional ne peut exercer, concurremment à son poste, des fonctions au sein de l'Exécutif local ou national ou à titre de conseillère ou conseiller syndical. Malgré ce qui précède, la personne désignée par l'Exécutif régional pour assumer un remplacement temporaire continue à agir comme dirigeante de section.

5.5.6 Pouvoirs et responsabilités

Les pouvoirs et responsabilités des personnes agissant à titre de représentant régional sont les suivants :

5.5.6.1 Fonctions politiques

- a) assumer la présidence régionale, s'il y a lieu ;
- b) agir, s'il y a lieu, comme porte-parole du Syndicat au niveau régional et représenter l'Exécutif national dans sa région ;
- c) représenter le Syndicat lors des élections des exécutifs de sections ;
- d) représenter le Syndicat lors des contestations d'élection de délégués ou de membres de comités paritaires en santé et sécurité ;
- e) représenter la région au niveau des instances nationales, y compris au Bureau de coordination national ;
- f) s'assurer que chaque dirigeante ou dirigeant de section comprenne et remplisse ses fonctions et initier les nouvelles dirigeantes et les nouveaux dirigeants ;
- g) collaborer à la conduite des différentes consultations ;
- h) promouvoir l'éducation syndicale et la vie syndicale dans les sections et coordonner les demandes ;
- i) convoquer, s'il y a lieu, l'Assemblée générale pour combler les postes vacants à l'Exécutif local ;
- j) convoquer, présider et assurer le bon fonctionnement des instances régionales ;
- k) convenir, avec le palier national, des questions d'intérêt commun à inscrire à l'ordre du jour des instances régionales ;
- l) préparer et coordonner les activités de solidarité et les actions à caractère régional menées par le Syndicat ;
- m) participer au processus de recrutement et de choix des ressources mises à la disposition des régions, s'il y a lieu ;

- n) voir avec le secrétaire-trésorier ou le trésorier à administrer le budget régional et les affaires de la région selon les politiques établies ;
- o) contribuer à la réalisation de mandats spécifiques votés par les instances nationales ;
- p) rendre compte de son mandat à l'Assemblée régionale par le biais d'un rapport annuel et à l'Exécutif national selon les décisions des instances.
- q) s'assurer que le responsable local procède à l'élection des membres des comités de santé et sécurité ;
- r) transmettre aux représentantes et représentants régionaux techniques toutes les décisions ou informations permettant d'assumer leur mandat ;
- s) collaborer avec la représentante régionale à la condition féminine et son ou ses adjointes ;
- t) agir à titre de secrétaire ou de trésorier pour la région, à moins de décision contraire de l'Exécutif régional ;
- u) **aider et supporter les sections dans la réalisation d'actions, d'activités ou de rencontres visant la mobilisation en y participant.**

5.5.6.2 Fonctions techniques

- a) agir comme ressource de premier niveau pour informer et orienter les sections dans l'application de la convention collective, selon les directives émises par le palier national ;
- b) appuyer l'action des sections dans la défense des intérêts de leurs membres ;
- c) fournir, selon les directives émises par le palier national, des informations concernant l'interprétation des conventions collectives, des lois et des règlements, et assister les sections dans l'application de la procédure de griefs et dans la formulation des griefs, plaintes ou autres recours ;
- d) participer, à la demande des sections ou du Syndicat, à des rencontres de préparation des réunions de comités mixtes ;

- e) aider les sections dans la gestion des listes de rappel, horaires de travail et application des mécanismes de sécurité d'emploi ;
- f) fournir du support technique aux sections et participer à la coordination d'activités d'action et de mobilisation;
- g) aider à la préparation des instances régionales et à la conduite des opérations de consultation ;
- h) assumer tout autre mandat confié par les instances régionales ou nationales ;
- i) participer aux réunions convoquées par le national ;
- j) agir à titre de secrétaire, de trésorier ou de secrétaire-trésorier pour la région, à moins de décision contraire de l'Exécutif régional ;
- k) transmettre aux représentantes et représentants régionaux politiques toutes les décisions ou informations permettant d'assumer leur mandat ;
- l) collaborer avec la représentante régionale à la condition féminine ou son ou ses adjointes.

Les personnes agissant à titre de représentant régional sont redevables à l'Exécutif régional et à l'Assemblée régionale.

5.6 FONCTIONNEMENT DE LA RÉGION

5.6.1 Présidence régionale

La présidence régionale assume les fonctions politiques décrites à l'article 5.5.6 des Statuts, et doit notamment :

- a) **présider l'Exécutif régional et l'Assemblée régionale;**
- b) **surveiller l'ensemble des activités de sa région;**
- c) **signer les chèques et tous les documents officiels de la région, à moins que l'Exécutif régional n'en décide autrement;**
- d) **agir comme membre d'office sur tous les comités;**
- e) **agir à titre de représentante ou représentant officiel du Syndicat dans sa région.**

5.6.2 Budget régional

Le Conseil syndical adopte un budget particulier pour chacune des régions syndicales. Le budget régional comprend une enveloppe statutaire et une enveloppe discrétionnaire.

L'enveloppe discrétionnaire du budget régional est établie à partir des paramètres décrits à l'article 7.5.1 des Statuts.

La région gère son budget en fonction de ses priorités. Elle autorise ses dépenses, est responsable de ses surplus et déficits annuels et doit équilibrer son budget au terme du cycle d'activités syndicales.

5.7 REPRÉSENTANTE RÉGIONALE À LA CONDITION FÉMININE

5.7.1 Mode de nomination

La représentante régionale à la condition féminine ainsi que son ou ses adjointes sont élues par l'Assemblée régionale qui se tient dans les trente (30) jours suivant le Congrès, parmi les dirigeantes, directrices ou déléguées de sections de la région.

5.7.2 Démission - destitution - suspension

Une personne agissant à titre de représentante régionale à la condition féminine ou d'ajointe peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du Syndicat et au secrétariat de la région.

Une personne agissant à titre de représentante régionale à la condition féminine ou d'ajointe peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants:

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle incite une ou plusieurs personnes membres du Syndicat à s'en retirer ou à oeuvrer dans l'intérêt d'un organisme rival ;
- c) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat;
- d) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la politique interne du Syndicat.

La demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif régional ou de l'Assemblée régionale. Elle doit être adoptée par le tiers des membres présents à l'instance qui en fait la demande et être transmise à la personne concernée et à l'Exécutif national qui procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le comité fait rapport à l'Exécutif national et à l'instance qui en fait la demande. Le rapport est soumis à l'Assemblée régionale qui adopte les mesures appropriées.

Une personne ainsi destituée ou suspendue peut en appeler au Conseil syndical, en produisant une demande écrite au secrétariat général dans les trente (30) jours de la décision. En cas d'appel, le remplacement ne peut être effectué avant qu'une décision ne soit rendue.

La demande peut aussi provenir de l'Exécutif national; dans ce cas, le rapport d'enquête est déposé au Conseil syndical qui adopte les mesures appropriées. Malgré ce qui précède, le rapport doit préalablement être soumis à l'Assemblée régionale concernée.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement sexuel ou de violence, la demande de destitution ou de suspension peut provenir de l'Exécutif national qui, dans tous les cas, fait enquête et rapport directement au Conseil syndical.

5.7.3 Fin de mandat et remplacement

5.7.3.1 Le mandat d'une représentante régionale à la condition féminine ainsi que de son ou de ses adjointes prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations;
- b) lorsque la personne cesse d'appartenir à sa région syndicale ;
- c) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat ;
- d) lors de la préretraite ;
- e) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période de congé de maternité et la période de vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul ;
- f) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois.

5.7.3.2 Malgré ce qui précède, le mandat de la représentante régionale à la condition féminine et de son ou de ses adjointes est maintenu **et ce, pendant le cycle d'activités:**

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail,
ou,
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective,
ou,

- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

En cas d'incapacité temporaire, l'Exécutif régional peut procéder au remplacement de la personne agissant à titre de représentante régionale à la condition féminine, si le poste d'ajointe est vacant ou que cette dernière est en invalidité, en désignant une personne parmi les gens admissibles de leur région pour la remplacer durant son absence.

5.7.4 Pouvoirs et responsabilités

Les pouvoirs et responsabilités de la personne agissant à titre de représentante régionale à la condition féminine sont les suivants :

- a) intervenir dans les dossiers conventionnels liés spécifiquement aux femmes et soutenir les instances régionales sur la vision des femmes des dossiers syndicaux ;
- b) transmettre à ses responsables locales l'information reçue du palier national en regard du dossier des femmes ;
- c) animer et soutenir la vie syndicale dans sa région syndicale relativement aux dossiers spécifiques des femmes et à la Journée internationale des femmes ;
- d) transmettre au palier national les besoins et attentes des responsables locales et des membres de sa région en regard du dossier des femmes ;
- e) assurer le développement du réseau régional et soutenir le renforcement du réseau local ;
- f) participer à la formation des responsables locales à la condition féminine ;
- g) faire rapport de son mandat à l'Assemblée régionale ;
- h) participer à l'élaboration du projet de prévisions budgétaires ;
- i) supporter l'intervention des représentantes et représentants régionaux et initier la démarche de sensibilisation dans les dossiers de violence au travail ;
- j) **représenter officiellement le SFPQ auprès des organisations de sa région poursuivant les mêmes objectifs dans le dossier des femmes;**
- k) **participer aux rencontres convoquées par le Comité national des femmes.**

CHAPITRE VI

PALIER NATIONAL

6.1 PALIER NATIONAL

Le palier national est constitué des instances nationales et des personnels qui en relèvent.

6.2 FONCTIONS DU PALIER NATIONAL

Les fonctions du palier national sont les suivantes :

- a) définir les orientations et les politiques générales du Syndicat et assurer leur mise en oeuvre ;
- b) adopter et amender les Statuts, les Règles de fonctionnement en Conseil syndical et les Règlements ;
- c) adopter le budget national et celui des régions et fournir un rapport semestriel des revenus et dépenses ;
- d) coordonner la réalisation de l'ensemble des mandats confiés par les instances nationales ;
- e) assurer les services spécialisés en relations de travail et voir à la défense des membres devant les tribunaux d'arbitrage et autres tribunaux administratifs, selon les politiques adoptées ;
- f) assurer d'autres services syndicaux, particulièrement ceux liés à la négociation des conventions collectives, à la formation syndicale, à la mobilisation, à la condition féminine et à l'information; assurer la coordination nationale de la stratégie d'action et de mobilisation ;
- g) voir à la mise en oeuvre des décisions des instances nationales, à tous les paliers ;
- h) recevoir des régions et des sections, un rapport sur l'état de réalisation des mandats qui leur sont confiés ;
- i) déterminer les structures du Syndicat, y compris les structures de négociation et les structures des paliers régional et local ;
- j) élire l'Exécutif national, les membres du Comité national des femmes et les membres du Comité national des jeunes ;
- k) administrer les affaires du Syndicat ;
- l) déterminer et percevoir la cotisation, fixer la quote-part à verser aux paliers régional et local ;

- m) veiller à la bonne gestion des régions et des sections ;
- n) administrer le fonds de défense professionnelle ;
- o) représenter le Syndicat devant les organismes nationaux et faire les représentations appropriées aux niveaux gouvernemental, social ou politique ;
- p) étudier la législation du travail et toute autre législation en relation avec la mission du Syndicat, et faire les recommandations ou pressions appropriées ;
- q) autoriser toute procédure légale ;
- r) décider de la tenue d'un référendum ;
- s) déterminer les modalités d'affiliation d'un groupe au Syndicat ;
- t) disposer des appels de toute nature, sauf ceux confiés aux paliers local ou régional ;
- u) recruter le personnel, y compris le personnel affecté au palier régional, et déterminer ses responsabilités et conditions de travail ;
- v) déterminer le nombre de postes électifs, libérés à temps complet, et fixer leurs conditions de travail ;
- w) assumer toute autre fonction ou responsabilité déterminée par les instances nationales.

6.3 DÉLÉGATIONS AUX INSTANCES

Les personnes participant aux instances nationales peuvent détenir les délégations suivantes : délégation officielle, délégation participante, délégation fraternelle ou agir à titre de personne invitée.

6.3.1 Délégation officielle

- a) personne titulaire d'une délégation de section
- b) représentante ou représentant régional
- c) membre de l'Exécutif national
- d) membre du Comité national des femmes
- e) membre du Comité national des jeunes
- f) représentante régionale à la condition féminine. **La représentante régionale à la condition féminine peut être remplacée par la représentante adjointe à la condition féminine en cas d'impossibilité de se présenter.**

La personne titulaire d'une délégation officielle possède le droit de parole, le droit de proposer et le droit de vote.

6.3.2 Délégation participante

- a) personne ayant un statut de conseillère ou conseiller syndical
- b) membre d'un comité élu par les instances nationales
- c) une ou un dirigeant par section du personnel non régi par la Loi sur la fonction publique, n'ayant pas une délégation officielle
- d) une ou un délégué par secteur de 10 p.a.m et plus du personnel non régi par la Loi sur la fonction publique, excluant celle ou celui dont le secteur est intégré à une section.

Cette personne possède le droit de parole et de proposition au même titre qu'une personne titulaire d'une délégation officielle, mais n'a pas le droit de voter ; elle peut déposer sa candidature à tout poste électif. Malgré ce qui précède, une conseillère ou un conseiller ne peut déposer sa candidature qu'à l'Exécutif national.

6.3.3 Délégation fraternelle

Membre du Syndicat qui assiste aux instances à titre d'observateur avec une délégation de sa section.

Cette personne possède un droit de parole après que les délégations officielles ou participantes aient complété leurs interventions.

Malgré ce qui précède, une personne dirigeante titulaire d'une délégation fraternelle peut poser sa candidature à tout poste électif.

6.3.4 Personne invitée

Personne qui assiste, à la demande de l'Exécutif national, comme observateur et qui peut agir comme ressource auprès de l'instance.

6.4 CONGRÈS

6.4.1 Composition et quorum

Le Congrès est composé :

- a) des membres de l'Exécutif national ;
- b) des représentantes et représentants régionaux ;

- c) des membres du Comité national des femmes, des membres du Comité national des jeunes et des représentantes régionales à la condition féminine. La représentante régionale à la condition féminine peut être remplacée par la représentante adjointe à la condition féminine en cas d'impossibilité de se présenter;
- d) de représentantes et représentants des sections dont le nombre est établi à 1% du nombre de personnes/année/membres par section. Le nombre de personnes/année/membres est établi au 30 novembre de l'année précédant le Congrès. Dans tous les cas, une section a droit à au moins une délégation.

Tableau qui représente le 1% :

1 délégation pour les sections de 1 à 149 personnes/année/membres
2 délégations pour les sections de 150 à 249 personnes/année/membres
3 délégations pour les sections de 250 à 349 personnes/année/membres
4 délégations pour les sections de 350 à 449 personnes/année/membres
5 délégations pour les sections de 450 à 549 personnes/année/membres

- e) de représentantes et représentants de sections regroupant le personnel non régi par la Loi sur la fonction publique selon la moyenne de personnes/année/membres établie au 30 novembre de l'année précédant le Congrès pour l'ensemble des sections et secteurs. La délégation est déterminée selon les critères prévus au paragraphe précédent.

Seules les sections formées au moins un mois avant le Congrès peuvent y déléguer des représentantes ou représentants. Dans le cas de sections formées après le 30 novembre de l'année précédant le Congrès, la délégation officielle est déterminée par le nombre de personnes/année/membres un (1) mois avant le Congrès.

Toutes les personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante doivent détenir une lettre de créance dûment signée par la présidence générale et le secrétariat général.

Toute contestation de la délégation officielle au Congrès doit être soumise, dans les trente (30) jours suivant l'émission de l'information, au Comité d'organisation du Congrès qui, après étude, en dispose de manière finale et sans appel.

Le quorum du Congrès est constitué des deux tiers (2/3) des personnes titulaires d'une délégation officielle, dûment convoquées.

Les personnes titulaires d'une délégation participante ou fraternelle sont admises aux séances du Congrès.

6.4.2 Convocation et ordre du jour

Le Congrès régulier se tient à tous les **quatre (4)** ans au cours des mois de mars ou avril. Il est convoqué par le secrétariat général du Syndicat. Malgré ce qui précède, le Conseil syndical peut décider d'avancer ou de retarder le Congrès régulier si des

négociations pour le renouvellement des conventions collectives des personnels régis par la Loi sur la fonction publique sont en cours.

L'ordre du jour est soumis par l'Exécutif national au Conseil syndical précédant le Congrès.

Les documents à étudier et les lettres de créance doivent être transmis aux personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante au moins un (1) mois avant la tenue du Congrès.

6.4.3 Congrès spécial

Le Congrès régulier et le Conseil syndical peuvent convoquer un Congrès spécial, sur avis d'au moins deux (2) mois, pour disposer de toute question urgente ou d'intérêt général pour le Syndicat ou ses membres. Le Congrès spécial a la même délégation et les mêmes pouvoirs que le Congrès régulier. L'instance qui convoque le Congrès spécial détermine les règles à suivre pour amender les Statuts et Règlements.

6.4.4 Pouvoirs du Congrès

Les pouvoirs spécifiques du Congrès régulier sont les suivants :

- a) adopter les orientations générales du Syndicat et définir les grands mandats ;
- b) adopter les Statuts ;
- c) adopter les Règlements concernant la déclaration de principes, les conditions de travail des personnes élues et membres de comités ad hoc, le fonds de défense professionnelle ;
- d) définir le cadre général et les grandes orientations concernant les relations de travail ;
- e) élire l'Exécutif national ;
- f) élire le Comité national des femmes et le Comité national des jeunes;
- g) définir les responsabilités de chaque palier ;
- h) déterminer le nombre de représentantes ou représentants régionaux ;
- i) déterminer les grands principes entourant le budget et la répartition entre les paliers ;
- j) recevoir les rapports financiers couvrant le cycle ;
- k) adopter les enveloppes budgétaires du fonds de défense professionnelle et l'allocation de revenus ;
- l) recommander les modifications à la cotisation ;

- m) fixer les normes statutaires applicables pour les quotes-parts de toutes les sections ;
- n) disposer des avis du Comité de surveillance qui lui sont adressés et lui donner au besoin des mandats ;
- o) convoquer un Congrès spécial ;
- p) disposer du rapport d'activités de l'Exécutif national et de l'état de réalisation des mandats ;
- q) recevoir le rapport du Comité national des femmes et en disposer ;
- r) prendre des décisions sous forme de résolutions ;
- s) déterminer ou modifier la juridiction des régions ;
- t) disposer de toute autre question soumise par le Conseil syndical ;
- u) recevoir le rapport du Comité national des jeunes et en disposer ;
- v) adopter le rapport du Comité d'élections et ses recommandations.

6.4.5 Décisions et vote

Les décisions du Congrès, sauf exception inscrite aux Statuts ou aux Règles de fonctionnement, se prennent à la majorité simple des personnes présentes, titulaires d'une délégation officielle et habilitées à voter conformément à l'article 6.3.1 des Statuts. Chaque personne titulaire d'une délégation officielle habilitée à voter a droit à un vote; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

A moins d'indication contraire, les décisions du Congrès prennent effet dès leur adoption.

6.4.6 Procès-verbal

Le procès-verbal du Congrès est transmis, par le secrétariat général, à toutes les personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante ayant assisté au Congrès, ainsi qu'aux secrétaires de section, dans les deux (2) mois qui suivent son ajournement.

6.4.7 Frais du Congrès

Les frais du Congrès, incluant les frais des personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante sont imputés au budget national. Les frais des personnes titulaires d'une délégation fraternelle sont à la charge des sections.

6.4.8 Comité des Statuts

Le Comité des Statuts est composé de cinq (5) personnes :

- un (1) membre de l'Exécutif national désigné par l'Exécutif national ;
- quatre (4) personnes élues par le Conseil syndical qui se tient environ un (1) an précédant le Congrès, une de Québec, une de Montréal et deux des régions.. Le secrétariat du comité est assumé par le secrétariat général du Syndicat.

Le Comité des Statuts assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) recevoir, des personnes habilitées à le faire, les commentaires ou recommandations concernant les Statuts et Règlements ;
- b) recevoir les voeux de ces mêmes personnes deux (2) mois avant le Congrès et les transmettre à l'Exécutif national pour être remis aux délégations du Congrès ;
- c) trier et analyser ces commentaires ou recommandations ;
- d) faire rapport au Conseil syndical ;
- e) rédiger les textes des Statuts et Règlements conformément aux décisions du Conseil syndical.

6.4.9 Comité d'organisation du Congrès

L'Exécutif national nomme cinq (5) personnes parmi ses membres pour agir au sein du Comité d'organisation du Congrès. Ce comité a la responsabilité de l'organisation matérielle du Congrès de même que des sujets et documents à étudier.

Son rapport est déposé au Conseil syndical précédant le Congrès.

6.4.10 Comité d'élection

Un Comité d'élection, composé de cinq (5) dirigeantes ou dirigeants non libérés, est élu par le Conseil syndical de l'automne précédant le Congrès. Le comité se nomme une présidence et une ou un secrétaire parmi ses membres.

Le comité assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) organiser l'élection à l'Exécutif national, au Comité national des femmes et au Comité national des jeunes;
- b) recruter les scrutateurs et scrutatrices ainsi que les ressources nécessaires à l'élection ;
- c) juger de la recevabilité des candidatures conformément aux Statuts ;

- d) contrôler le matériel nécessaire à l'élection ;
- e) appliquer le Règlement sur le déroulement de la campagne ;
- f) appliquer les règles concernant la publicité électorale ;
- g) faire rapport de ses activités au Congrès.

Les membres du Comité d'élection participent au Congrès avec une délégation officielle ou participante. Les membres titulaires d'une délégation officielle ou participante ne peuvent poser leur candidature à un poste de l'Exécutif national, du Comité national des femmes **ou du Comité national des jeunes**, ni exercer leur droit de vote à cet égard. Malgré ce qui précède, la présidence du comité n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

6.5 CONSEIL SYNDICAL

6.5.1 Composition et quorum

Le Conseil syndical est composé :

- a) des membres de l'Exécutif national ;
- b) des représentantes et représentants régionaux ;
- c) des membres du Comité national des femmes, des membres du Comité national des jeunes et des représentantes régionales à la condition féminine. **La représentante régionale à la condition féminine peut être remplacée par la représentante adjointe à la condition féminine en cas d'impossibilité de se présenter;**
- d) des représentantes et représentants des sections selon la moyenne annuelle de personnes/année/membres établie au 30 novembre de l'année précédente, à savoir :
 - 1 délégation pour les sections de 1 à 200 personnes/année/membres
 - 2 délégations pour les sections de 201 à 400 personnes/année/membres
 - 3 délégations pour les sections de 401 personnes/année/membres et plus;
- e) de représentantes et représentants de sections regroupant le personnel non régi par la Loi sur la fonction publique selon la moyenne de personnes/année/membres établie au 30 novembre de l'année précédant le Congrès pour l'ensemble des sections et secteurs. La délégation est déterminée selon les critères prévus au paragraphe précédent.

Toute contestation de la délégation officielle au Conseil syndical est soumise, dans les trente (30) jours suivant l'émission de l'information, directement au Conseil syndical qui, après étude, en dispose de manière finale et sans appel.

Le quorum du Conseil syndical est constitué des deux tiers (2/3) des personnes titulaires d'une délégation officielle, dûment convoquées.

Les personnes titulaires d'une délégation participante ou fraternelle sont admises aux séances du Conseil syndical.

6.5.2 Convocation et ordre du jour

Le Conseil syndical est convoqué deux (2) fois par année par le secrétariat général du Syndicat. L'Exécutif national peut, s'il le juge à propos, le réunir plus souvent. L'ordre du jour est sous la responsabilité de l'Exécutif national. L'ordre du jour et les documents à étudier doivent être transmis aux personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante au moins un (1) mois avant la tenue du Conseil syndical, à moins de circonstances exceptionnelles.

La présidence générale et le secrétariat général peuvent saisir le Conseil syndical de toutes questions nouvelles survenues après l'expédition de l'ordre du jour.

Le Conseil syndical peut être convoqué sur demande écrite du tiers des personnes titulaires d'une délégation officielle ; dans ce cas, la convocation doit être faite dans les sept (7) jours de la demande et le Conseil syndical doit se tenir dans les vingt et un (21) jours de la convocation.

6.5.3 Pouvoirs et responsabilités

Le Conseil syndical assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) adopter des orientations et politiques entre les Congrès ;
- b) soumettre des recommandations au Congrès sur les modifications aux Statuts ;
- c) adopter les Règles de fonctionnement en Conseil syndical ;
- d) adopter certains règlements autres que ceux prévus dans les pouvoirs du Congrès ;
- e) accepter l'affiliation d'un groupe et déterminer ses conditions de participation ;
- f) déterminer les structures de négociation et nommer les divers responsables pour la négociation ;
- g) combler les postes vacants à l'Exécutif national, au Comité national des femmes et au Comité national des jeunes ;
- h) élire les membres du Comité des statuts et du Comité d'élection ;
- i) adopter le budget annuel et recevoir les états semestriels des revenus et dépenses et approuver les états financiers annuels ;

- j) **étudier les recommandations qui proviennent des Assemblées régionales sur le rapport de l'Exécutif national;**
- k) adopter le budget du fonds de défense professionnelle et recevoir le rapport de ce fonds ;
- l) déterminer et recommander la cotisation syndicale en cas de grève ;
- m) autoriser certaines allocations financières spéciales ;
- n) déterminer le budget des régions ;
- o) recevoir l'appel des régions aux prises avec des conflits entre régions ;
- p) élire les membres du Comité de surveillance, disposer de leur rapport et leur donner des directives ou mandats ;
- q) convoquer un Congrès spécial, déterminer la date pour que les sections soient en règle et recevoir le rapport du Comité d'organisation du Congrès ;
- r) adopter le plan d'action et recevoir le rapport sur l'état de réalisation de celui-ci ;
- s) recevoir le rapport du Comité national des femmes et disposer de ses recommandations ;
- t) se prononcer sur le bien-fondé de certaines demandes d'enquête ;
- u) déterminer ou modifier la juridiction des sections ;
- v) déterminer la participation du Syndicat aux activités politiques ;
- w) disposer de toute autre question soumise par le Bureau de coordination national;
- x) disposer annuellement du rapport d'activités de l'Exécutif national et de l'état de réalisation des mandats.
- y) recevoir le rapport du Comité national des jeunes et disposer de ses recommandations ;
- z) recevoir et disposer des appels de l'interprétation de l'Exécutif national en matière des Statuts.

6.5.4 Décisions et vote

Les décisions du Conseil syndical, sauf exception inscrite aux Statuts ou aux Règles de fonctionnement, se prennent à la majorité simple des personnes présentes, titulaires d'une délégation officielle et habilitées à voter. Chaque personne titulaire d'une

délégation officielle habilitée à voter a droit à un vote; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

A moins d'indication contraire, les décisions du Conseil syndical prennent effet dès leur adoption.

6.5.5 Procès-verbal

Le procès-verbal du Conseil syndical est transmis par le secrétariat général, à toutes les personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante, ayant assisté au Conseil syndical, ainsi qu'aux secrétaires de section, dans les deux (2) semaines qui suivent son ajournement.

6.5.6 Frais du Conseil

Les frais du Conseil syndical, incluant les frais des personnes titulaires d'une délégation officielle ou participante sont imputés au budget national. Les frais des personnes titulaires d'une délégation fraternelle sont à la charge des sections.

6.5.7 Appel au Conseil syndical

Lors d'un appel d'une décision de destitution, de suspension ou d'exclusion rendue par une instance autre que le Conseil syndical, les membres de l'instance qui a décidé de la destitution, de la suspension ou de l'exclusion, ne peuvent exercer leur droit de vote sur cet appel.

6.6 BUREAU DE COORDINATION NATIONAL

6.6.1 Composition et quorum

Le Bureau de coordination national est composé :

- a) des membres de l'Exécutif national ;
- b) des présidences régionales. De plus, lorsqu'une région regroupe plus de 5 000 PAM (personnes-année-membres), elle a droit à une représentation régionale politique supplémentaire. Si une région a plus de 10 000 PAM (personnes-année-membres), elle a droit à deux représentations régionales politiques supplémentaires. Les autres représentants régionaux politiques participent au Bureau de coordination national avec une délégation participante.

Le quorum du Bureau de coordination national est constitué des deux tiers (2/3) de ses membres.

6.6.2 Convocation et ordre du jour

Le Bureau de coordination national est convoqué six (6) fois par année par le secrétariat général du Syndicat. L'Exécutif national peut, s'il le juge à propos, le réunir plus souvent.

Le Bureau de coordination national peut être convoqué sur demande écrite du tiers de ses membres ; dans ce cas, la convocation doit être faite dans les sept (7) jours de la demande et le Bureau de coordination national doit se tenir dans les quatorze (14) jours de la convocation.

L'ordre du jour est sous la responsabilité de l'Exécutif national.

6.6.3 Pouvoirs et responsabilités

Le Bureau de coordination national assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) statuer sur les actions nécessaires pour assurer l'application de la convention collective ;
- b) tracer les orientations et définir des enjeux ou priorités en matière de négociation de convention collective ;
- c) mettre en place le plan national d'action et de mobilisation ;
- d) participer à l'élaboration des stratégies d'action ;
- e) soumettre aux instances nationales et régionales des recommandations sur des actions à prendre.

6.6.4 Décisions et vote

Les décisions du Bureau de coordination national se prennent à la majorité simple des personnes présentes. Chaque personne a droit à un vote; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité de voix.

6.6.5 Procès-verbal

Le procès-verbal du Bureau de coordination national est transmis, par le secrétariat général, à tous ses membres ainsi qu'aux représentantes et représentants régionaux techniques, aux présidences et secrétaires de sections, dans les deux (2) semaines qui suivent son ajournement.

6.7 EXÉCUTIF NATIONAL

6.7.1 Composition et quorum

L'Exécutif national est composé de neuf (9) personnes assumant la présidence, le secrétariat, la trésorerie et six (6) vice-présidences.

L'ordre de préséance des vice-présidences est fixé par celui de leur élection.

Le quorum de l'Exécutif national est de cinq (5) personnes.

6.7.2 Mode de nomination

Les membres de l'Exécutif national sont élus par le Congrès régulier et entrent en fonction dès leur élection. Les personnes sortant de charge demeurent titulaires d'une délégation officielle jusqu'à la fin du Congrès.

Toute personne membre en règle ayant le statut de permanent, temporaire, saisonnier, occasionnel sur liste de rappel ou sur contrat de plus d'un (1) an, titulaire d'une délégation officielle, participante **ou toute personne dirigeante titulaire d'une délégation fraternelle** au Congrès, peut poser sa candidature à l'Exécutif national.

6.7.3 Démission - destitution - suspension

Une personne membre de l'Exécutif national peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du Syndicat ou, le cas échéant, à la présidence générale.

Une personne membre de l'Exécutif national peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsque la personne est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle incite une ou plusieurs personnes membres du Syndicat à s'en retirer ou à oeuvrer dans l'intérêt d'un organisme rival ;
- c) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat ;
- d) lorsqu'elle fait preuve de harcèlement sexuel ou de violence démontré suite à une plainte reçue en vertu de la convention collective, de la loi ou de la politique interne du Syndicat.

La demande de destitution ou de suspension peut provenir d'une Assemblée générale ou de l'Assemblée régionale. Elle doit être adoptée par la majorité simple des membres présents à l'instance qui en fait la demande et être transmise à la personne concernée et à l'Exécutif national qui procède à la formation d'un comité d'enquête indépendant. Le comité fait rapport à l'instance qui a demandé la destitution ou la suspension et au Conseil syndical suivant qui adopte les mesures appropriées.

La demande peut aussi provenir de l'Exécutif national; dans ce cas, le comité d'enquête est formé par le Conseil syndical et fait rapport au Conseil syndical suivant.

6.7.4 Fin de mandat et remplacement

- 6.7.4.1 Le mandat d'une personne membre de l'Exécutif national prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;
- b) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat ;
- c) lors de la préretraite ;
- d) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période du congé de maternité et la période des vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul ;
- e) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois.

6.7.4.2 Malgré ce qui précède, le mandat d'une personne membre de l'Exécutif national est maintenu **et ce pendant le cycle d'activités** :

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail ;
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, ou ;
- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, le Conseil syndical suivant l'événement procède à l'élection d'une personne en remplacement ainsi qu'à tout autre poste qui devient vacant au moment de l'élection.

Lors d'une vacance à la vice-présidence, le poste vacant est comblé par ordre de préséance et l'élection se tient au poste de la dernière vice-présidence.

Avant que le Conseil syndical ait procédé **au remplacement du poste vacant** ou pendant la durée de l'incapacité temporaire, la présidence est remplacée par les vice-présidences par ordre de préséance, alors que le secrétariat et la trésorerie sont assumés temporairement par un autre membre de l'Exécutif désigné à cette fin par celui-ci.

6.7.5 Pouvoirs et responsabilités

L'Exécutif national assume les responsabilités et pouvoirs suivants :

- a) propose à l'ensemble des membres une démarche de planification stratégique ;
- b) décide de la convocation des assemblées régulières des instances nationales ;
- c) prépare les réunions du Congrès, du Conseil syndical et des autres instances ; il leur soumet les analyses et les recommandations qu'il juge utiles ;
- d) exécute sans restriction les décisions et voit à l'application des résolutions des instances nationales ;
- e) s'assure que le mandat de la négociation des conventions collectives est assumé correctement ; il fait rapport aux instances de négociation à ce sujet ;
- f) décide de la répartition des tâches de ses membres, dans le cadre de la responsabilité collective de l'Exécutif national ;
- g) élabore un projet de plan d'action et de budget à soumettre au Conseil syndical ;
- h) forme des comités et en désigne les membres ;
- i) engage le personnel et négocie au nom du SFPQ les conventions collectives ou ententes qui régissent les conditions de travail du personnel;
- j) voit à l'administration du SFPQ ;
- k) interprète et applique les Statuts ;
- l) voit à l'organisation de nouvelles sections ;
- m) place les fonds dans une banque, une société de fiducie, une caisse populaire ou une caisse d'économie, et désigne par résolution les personnes autorisées à signer les effets de commerce au nom du SFPQ ;
- n) reçoit et traite les plaintes au sujet de la gestion financière d'une région ou section, des conflits d'intérêt, de négligence dans l'octroi des services ou à l'effet que la vie syndicale d'une section est paralysée par un conflit interne;
- o) reçoit l'appel des sections aux prises avec des conflits entre sections ;
- p) arbitre les conflits entre régions ;
- q) prend en charge les sections ou régions sous tutelle ;
- r) voit à représenter le Syndicat au niveau national ;
- s) détermine et organise la structure des services et voit à leur bon fonctionnement;

- t) peut désigner des conseillères ou conseillers juridiques et toute autre personne pour fins de consultation ;
- u) autorise toute procédure légale et peut décider de répondre à celles qui pourraient être instituées contre le SFPQ ;
- v) peut acquérir, administrer, vendre, louer, échanger, prêter des biens meubles ou immeubles et emprunter sur son crédit ;
- w) peut faire des dons à des mouvements et organisations ;
- x) peut adopter toute mesure relative à sa procédure et à son fonctionnement et au développement d'attitudes et de comportements respectueux des valeurs prônées ;
- y) doit rendre compte de ses activités.

Les membres de l'Exécutif national sont conjointement et solidairement responsables auprès du Conseil syndical et du Congrès des décisions auxquelles ils ont participé.

6.7.6 Fonctions et responsabilités statutaires

- a) présidence :
 - préside les diverses assemblées et instances, à moins que l'Exécutif n'en décide autrement ;
 - surveille l'ensemble des activités du Syndicat ;
 - signe les chèques et tous les documents officiels du Syndicat, à moins que l'Exécutif n'en décide autrement ;
 - s'assure que chaque membre de l'Exécutif remplit les devoirs de sa charge ;
 - agit comme membre **d'office** sur tous les comités, excluant le Comité national de surveillance ;
 - agit à titre de représentant officiel du Syndicat ;
 - peut libérer une personne membre du Syndicat pour agir à titre d'adjoint.
- b) secrétariat :
 - convoque les diverses assemblées et instances ;
 - rédige la correspondance et les procès-verbaux ;
 - a la garde de tous les procès-verbaux et documents du Syndicat;

- signe tous les documents officiels conjointement avec la présidence, à moins que l'Exécutif n'en décide autrement ;
- fait rapport au Conseil syndical et au Congrès des activités de l'Exécutif national.

c) trésorerie :

- garde les fonds, biens et valeurs du Syndicat ;
- perçoit la cotisation syndicale et toutes les sommes dues au Syndicat ;
- effectue les dépôts bancaires ;
- signe les chèques conjointement avec la présidence ou un autre membre de l'Exécutif désigné par celui-ci ;
- dépose au Congrès le rapport financier triennal et les orientations budgétaires du prochain cycle d'activités ;
- soumet au Conseil syndical les prévisions budgétaires annuelles et un état semestriel des revenus et dépenses ;
- contrôle la liste des membres du Syndicat ;
- fournit aux personnes assumant la trésorerie des sections et des régions toutes les informations nécessaires à la production de leurs rapports financiers ;
- fournit un cautionnement de fidélité.

d) vice-présidence :

- assiste la présidence et la remplace en cas d'absence selon l'ordre de préséance établi lors de l'élection ;
- assume toute autre responsabilité à la demande de l'Exécutif national.

6.7.7 Convocation et ordre du jour

L'Exécutif national est convoqué par le secrétariat général à la demande de l'un des membres de l'Exécutif.

L'ordre du jour est sous la responsabilité du secrétariat général.

6.7.8 Décisions et vote

Les décisions de l'Exécutif national se prennent à la majorité simple des voix. Chaque membre de l'Exécutif a droit à un vote; malgré ce qui précède, la présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

6.7.9 Exclusivité des services

Toute personne membre de l'Exécutif national ne peut exercer, concurremment à son poste électif, des fonctions au sein d'un Exécutif local ou à titre de représentant régional ou de conseiller syndical.

6.8 NÉGOCIATION NATIONALE

6.8.1 Structure de négociation

Le Conseil syndical a plein pouvoir pour établir la structure de négociation en vue du renouvellement de la convention collective des personnels régis par la Loi sur la fonction publique et pour déterminer la procédure à suivre pour signer une convention collective ou l'amender, de même que pour déclencher la grève.

Dans le cas des personnels non régis, cette responsabilité incombe à l'Exécutif national en collaboration avec les représentantes et représentants régionaux politiques, les dirigeantes ou dirigeants des sections et les déléguées ou délégués.

6.8.2 Déclenchement de la grève

La grève peut être déclarée par la majorité simple des membres d'une unité de négociation ayant exercé leur droit de vote au scrutin secret.

Toute personne ayant exercé son droit de vote peut contester le résultat du scrutin en produisant une déclaration assermentée au secrétariat général du Syndicat dans les sept (7) jours du dévoilement du résultat. La déclaration doit indiquer les faits à l'appui de sa contestation à partir des motifs suivants :

- a) non-conformité de la procédure ;
- b) irrégularité dans la compilation du vote ;
- c) erreur de comptabilisation des bulletins.

L'Exécutif national dispose de la contestation et fait rapport à la séance suivante du Conseil syndical.

6.8.3 Signature d'une convention collective

Chaque convention collective doit être approuvée par 60 % des membres de l'unité de négociation concernée ayant exercé leur droit de vote au scrutin secret.

Tout appendice ou tout aménagement ministériel visant un groupe particulier doit être approuvé par 60 % des membres concernés ayant exercé leur droit de vote au scrutin secret. Le défaut d'approbation de l'appendice ou de l'aménagement n'empêche pas la

conclusion de la convention collective, mais il ne peut y être annexé tant qu'il n'est pas approuvé.

Toute personne ayant exercé son droit de vote peut contester le résultat du scrutin en produisant une déclaration assermentée au secrétariat général du Syndicat dans les sept (7) jours du dévoilement du résultat. La déclaration doit indiquer les faits à l'appui de sa contestation à partir des motifs suivants :

- a) non-conformité de la procédure ;
- b) irrégularité dans la compilation du vote ;
- c) erreur de comptabilisation des bulletins.

L'Exécutif national dispose de la contestation et fait rapport à la séance suivante du Conseil syndical.

6.9 RÉFÉRENDUM

Le Conseil syndical ou le Congrès peuvent soumettre toute question qu'ils jugent à propos à la consultation de l'ensemble des membres. Le référendum est sous la responsabilité de l'Exécutif national.

Toute question ainsi soumise à la consultation ne peut être révisée, modifiée ou annulée sans faire l'objet d'une nouvelle consultation effectuée par le même moyen auprès des membres.

6.10 AUTRES COMITÉS STATUTAIRES

6.10.1 Comité national des femmes

6.10.1.1 Composition et quorum

Le Comité national des femmes est composé de cinq (5) femmes élues au Congrès par l'ensemble de la délégation officielle pour la durée d'un cycle d'activités. Le quorum du comité est de trois (3) personnes.

6.10.1.2 Démission - destitution - suspension

Une personne membre du Comité national des femmes peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du Syndicat ou, le cas échéant, à la présidence générale.

Une personne membre du Comité national des femmes peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat.

6.10.1.3 Fin de mandat et remplacement

6.10.1.3.1 Le mandat d'une personne membre du Comité national des femmes prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;
- b) lorsqu'elle cesse d'être membre du Syndicat;
- c) lors de la préretraite ;
- d) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période du congé de maternité et la période des vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul ;
- e) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois.

6.10.1.3.2 Malgré ce qui précède, le mandat d'une personne membre du Comité national des femmes est maintenu **et ce pendant le cycle d'activités** :

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail ou;
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, ou ;
- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, le Conseil syndical suivant l'événement procède à l'élection d'une personne en remplacement.

6.10.1.4 Pouvoirs et responsabilités

Les membres du Comité national des femmes assument les responsabilités et pouvoirs suivants :

- a) promouvoir l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes et à ce titre déterminer les orientations du SFPQ dans le domaine ;
- b) agir à titre de comité aviseur dans les dossiers liés spécifiquement aux femmes ;
- c) agir à titre de comité-ressource auprès des instances, comités et services du Syndicat ;
- d) représenter publiquement les positions du SFPQ dans le dossier des femmes ;
- e) représenter officiellement le SFPQ auprès des autres organisations poursuivant les mêmes objectifs, conformément aux mandats reconnus par les instances ;
- f) commander toutes les recherches appropriées touchant notamment la participation des femmes à la vie syndicale et leurs aspirations en terme d'égalité et d'équité ;
- g) soumettre aux instances les besoins et attentes des femmes de l'organisation ;
- h) soutenir le développement du réseau national, régional et local ;
- i) participer à la formation des représentantes régionales à la condition féminine et des responsables locales ;
- j) faire rapport de son mandat au Congrès et au Conseil syndical.

6.10.2 Comité national des jeunes

6.10.2.1 Composition et quorum

Le Comité national des jeunes est composé de trois (3) personnes dont au moins une (1) femme, à moins qu'aucune personne du groupe visé n'accepte la mise en candidature. Ces membres sont choisis parmi les personnes membres de la structure syndicale (dirigeantes, dirigeants, directrices, directeurs, déléguées et délégués) ayant 35 ans ou moins. Les membres du comité sont élus au Congrès par l'ensemble de la délégation officielle pour la durée d'un cycle d'activités.

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

6.10.2.2 Démission - destitution - suspension

Une personne membre du Comité national des jeunes peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du Syndicat ou, le cas échéant, à la présidence générale.

Une personne membre du Comité national des jeunes peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au Syndicat.

6.10.2.3 Remplacement

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, le Conseil syndical suivant l'événement procède à l'élection d'un remplaçant.

Il n'est cependant pas nécessaire pour les membres du comité de demeurer dans la structure syndicale durant tout leur mandat, mais ils ou elles doivent demeurer membres en règle du SFPQ. Un membre du Comité national des jeunes sortant de charge peut également poser sa candidature à la condition d'avoir 35 ans ou moins au moment du renouvellement de mandat.

6.10.3 Comité national de surveillance

6.10.3.1 Composition et quorum

Le Comité national de surveillance est composé de trois (3) personnes élues au Conseil syndical, pour un mandat de trois (3) ans, parmi les titulaires d'une délégation officielle, **participante ou toute personne dirigeante titulaire d'une délégation fraternelle**. Les personnes sortant de charge peuvent également poser leur candidature. Une de ces personnes provient de la région de Montréal, une de la région de Québec et une autre de l'une ou l'autre des autres régions.

Pour assurer la continuité du comité, le Conseil syndical élit, chaque année, un (1) membre à sa séance de l'automne. Le quorum du Comité national de surveillance est de deux (2) personnes.

Les membres du Comité national de surveillance assistent au Congrès et au Conseil syndical à titre de délégation participante.

6.10.3.2 Démission - destitution - suspension

Une personne membre du Comité national de surveillance peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du Syndicat ou, le cas échéant, à la présidence générale.

Une personne membre du Comité national de surveillance peut être destituée ou suspendue pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'elle est absente sans motif valable de trois (3) assemblées consécutives où elle a été dûment convoquée en vertu des Statuts ;
- b) lorsqu'elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, de détournement de fonds, d'incompétence notoire ou de préjudice grave causé aux membres ou au syndicat dans l'exercice de ses fonctions au sein du comité.

6.10.3.3 Fin de mandat et remplacement

6.10.3.3.1. Le mandat d'une personne membre du Comité national de surveillance prend fin :

- a) à l'expiration du terme normal d'office ou de ses prolongations ;
- b) lorsqu'elle cesse d'être membre du syndicat;
- c) lors de la préretraite ;
- d) lorsque débute une absence consécutive avec ou sans traitement pour une période de plus de six (6) mois. La période du congé de maternité et la période des vacances annuelles ne sont pas comprises dans ce calcul ;
- e) lorsqu'elle est suspendue pour une période de plus de six (6) mois.

6.10.3.3.2. Malgré ce qui précède, le mandat d'une personne membre du Comité national de surveillance est maintenu et ce pendant la durée du mandat :

- a) lorsque la personne est en période d'invalidité ou qu'elle reçoit des prestations d'assurance-salaire, ou lorsqu'elle est en accident de travail ou;
- b) lorsqu'elle possède un droit de rappel et qu'elle est en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi tel que prévu à sa convention collective, ou ;

- c) lorsqu'elle est suspendue ou congédiée, jusqu'à l'épuisement de ses recours tant qu'elle est soutenue par le Syndicat.

Lorsque l'élection est rendue nécessaire, le Conseil syndical suivant l'événement procède à l'élection d'une personne en remplacement.

6.10.3.4 Pouvoirs et responsabilités

Le Comité national de surveillance assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- a) exercer une surveillance générale des biens et des activités financières du Syndicat et d'organismes oeuvrant sous la responsabilité du Syndicat, selon les directives des instances ou de sa propre initiative ;
- b) vérifier l'état des revenus et dépenses des divers fonds; pour ce qui est du fonds d'administration générale, cela comprend le budget des régions ;
- c) aviser le Conseil syndical et le Congrès relativement à la gestion financière du Syndicat ;
- d) faire des recommandations sur des sujets relevant de sa compétence ;
- e) réaliser tout mandat qui lui est confié par le Conseil syndical et le Congrès ;
- f) faire rapport de ses activités au Conseil syndical et au Congrès.

6.11 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER SYNDICAL

La personne désirant poser sa candidature à un poste de conseillère ou conseiller doit être membre en règle du Syndicat au moment de l'ouverture du concours.

La conseillère ou le conseiller ne peut occuper d'autres fonctions au sein de la structure syndicale.

La conseillère ou le conseiller ne peut être titulaire d'une délégation officielle, mais peut assister aux instances nationales à titre de délégation participante.

La conseillère ou le conseiller exerce ses fonctions sous l'autorité déterminée par la structure administrative mise en place par l'Exécutif national et peut être appelé à agir à titre de personne-ressource.

CHAPITRE VII

ADMINISTRATION DU SYNDICAT

7.1 ANNÉE FINANCIÈRE

L'année financière du Syndicat s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

7.2 COTISATION SYNDICALE

Les cotisations syndicales et les droits d'entrée sont perçus en totalité par le Syndicat.

Toute modification au montant de la cotisation syndicale, régulière ou spéciale, doit être approuvée par la majorité simple des membres de l'unité de négociation concernée ayant exercé leur droit de vote au scrutin secret.

7.2.1 Cotisation régulière

La cotisation régulière est de 1,3 % du salaire hebdomadaire de base.

7.2.2 Cotisation spéciale

Dans l'éventualité d'une grève par les personnels régis par la Loi de la fonction publique, le Conseil syndical ou le Conseil de négociation peut recommander le prélèvement d'une cotisation spéciale dont il fixe le montant.

Dans l'éventualité d'une grève par les personnels non régis par la Loi de la fonction publique, la structure de négociation désignée par l'Exécutif national peut recommander le prélèvement d'une cotisation spéciale dont il fixe le montant.

7.3 REVENUS

Le Syndicat tire ses revenus :

- a) des droits d'entrée ;
- b) des cotisations syndicales ;
- c) de la vente aux sections de livres, papiers et articles divers ;
- d) d'amendes imposées par le Conseil syndical ou le Congrès ;
- e) de revenus de placements ou d'intérêts ;
- f) de revenus provenant d'activités organisées sous sa responsabilité.

7.4 FONDS

7.4.1 Fonds d'administration

Le fonds général d'administration sert à financer l'ensemble des activités du Syndicat conformément aux décisions des instances.

7.4.2 Fonds de défense professionnelle

Le fonds de défense professionnelle sert à financer les activités liées à la négociation de conventions collectives ou à l'exercice de moyens de pression.

Sur autorisation des deux tiers (2/3) des personnes habilitées à voter ayant exercé leur droit de vote au Conseil syndical, le fonds de défense professionnelle peut servir à financer l'hypothèque du siège social.

7.5 QUOTE-PART

7.5.1 Quote-part de la région

Chaque région reçoit, pour financer les activités syndicales convenues dans la région, une quote-part dont les paramètres sont établis par le Congrès.

7.5.2 Quote-part de la section

7.5.2.1 Chaque section locale reçoit pour s'administrer, financer ses activités syndicales et mobiliser ses membres, la quote-part suivante:

- a) 37,00\$ par personne/année/membre jusqu'à concurrence de 110 personnes/année/membres,
- b) 25,00\$ par personne/année/membre de la 111^e à la 250^e personnes/année/membres,
- c) 12,00\$ par personne/année/membre à compter de la 251^e personnes/année/membres.

Malgré ce qui précède, la quote-part minimale est établie sur la base de 100 personnes/année/membres.

Chaque section couvrant un territoire de plus de quatre-vingt-un (81) kilomètres en ligne directe par le réseau routier principal a droit à un montant additionnel de 2 500\$ par année.

7.5.2.2 Les sections ont également droit à un montant supplémentaire pour chaque déléguée ou délégué syndical, selon la règle suivante :

- a) 300\$ par année, par tranche de vingt-huit (28) personnes/année/membres ou fraction majeure dans les régions de Québec et Montréal ;
- b) 300\$ par année, par tranche de quinze (15) personnes/année/membres ou fraction majeure dans les centres à haute densité ;

- c) 300\$ par année par tranches de douze (12) personnes/année/membres ou fraction majeure dans les autres sections.

Les montants versés doivent être utilisés pour administrer, mobiliser et financer les activités de la structure des déléguées et délégués.

Chaque section syndicale ayant plus d'un quart de travail régulier et dont la majorité des membres travaille le jour reçoit un montant de 135\$ par délégué qui travaille de soir, lorsqu'il assiste à une instance locale tenue le soir tel que prévu aux articles 4.4.2 et 4.7 des Statuts, tout en respectant le ratio délégués/membres prévu à cet article.

7.6 CONSERVATION DES DOCUMENTS

Une copie de tous les documents qui lui sont expédiés par les paliers local, régional et national est conservée au siège social du Syndicat, le tout en respectant les dispositions de la loi et de toute politique établie par le Conseil syndical. Ces documents sont accessibles aux sections et aux régions qui en font la demande.

CHAPITRE VIII

MODIFICATIONS AUX STATUTS, RÈGLEMENTS ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

8.1 ADOPTION, MODIFICATION ET INTERPRÉTATION DES STATUTS

L'Exécutif national est habilité à interpréter les Statuts.

Les Statuts ne peuvent être révisés ou amendés qu'à tous les deux (2) Congrès réguliers, sauf dans le cas de situations exceptionnelles reconnues au Conseil syndical par le vote des deux tiers (2/3) des personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter.

Les Exécutifs locaux et régionaux, les Assemblées générales et régionales, le Comité national des femmes, le Comité national de surveillance et le Comité national des jeunes, de même que l'Exécutif national sont habilités à soumettre leurs recommandations ou propositions au Comité des statuts, prévu à l'article 6.4.8.

Le Comité des statuts fait rapport au Conseil syndical de l'automne précédant le Congrès régulier. Au terme du Conseil syndical, le Comité des statuts rédige, le cas échéant, les textes d'amendements aux Statuts conformément aux décisions adoptées par le conseil.

Quatre-vingt-dix (90) jours avant le Congrès régulier, le secrétariat général expédie aux sections et régions les textes d'amendements rédigés par le Comité des statuts.

Les textes d'amendements et les commentaires provenant des instances locales, régionales et nationales sont étudiés par le Conseil syndical précédant le Congrès régulier qui peut les adopter, les amender ou les rejeter.

Les recommandations adoptées par le Conseil syndical sont soumises au Congrès régulier pour discussion et adoption sans amendement. Malgré ce qui précède, le Congrès peut recevoir de nouvelles propositions.

Les Statuts et leurs modifications, pour entrer en vigueur, doivent recueillir deux tiers (2/3) des votes exprimés au Congrès par les personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter.

8.2 ADOPTION, MODIFICATION ET INTERPRÉTATION DES RÈGLEMENTS

L'Exécutif national est habilité à interpréter les Règlements.

Les Règlements peuvent être révisés ou amendés par le Conseil syndical ou le Congrès. Le Règlement des dépenses ne peut être révisé ou amendé que par le Conseil syndical précédant le Congrès régulier, tandis que la Déclaration de principes, le Règlement sur le fonds de défense professionnelle et le Règlement sur les conditions de travail des personnes élues ne peuvent être révisés ou amendés qu'au Congrès.

Les autres règlements peuvent être révisés ou amendés à tout Conseil syndical.

Les Exécutifs locaux et régionaux, les Assemblées générales et régionales, le Comité national des femmes, le Comité national de surveillance et le Comité national des jeunes, de même que l'Exécutif national sont habilités à soumettre leurs recommandations ou propositions.

8.2.1 Règlements étudiés en Congrès

Dans le cas de règlements étudiés en Congrès, les propositions doivent être expédiées au Comité des statuts qui fait rapport au Conseil syndical de l'automne précédant le Congrès régulier. Au terme du Conseil syndical, le Comité des statuts rédige, le cas échéant, les textes d'amendements conformément aux décisions adoptées par le Conseil.

Quatre-vingt-dix (90) jours avant le Congrès régulier, le secrétariat général expédie aux sections et régions les textes d'amendements rédigés par le Comité des statuts.

Les textes d'amendements et les commentaires provenant des instances locales, régionales et nationales sont étudiés par le Conseil syndical précédant le Congrès régulier qui peut les adopter, les amender ou les rejeter.

Les recommandations adoptées par le Conseil syndical sont soumises au Congrès régulier pour discussion et adoption sans amendement.

8.2.2 Règlements étudiés en Conseil syndical

Dans le cas du Règlement des dépenses, les propositions doivent être expédiées à l'Exécutif national soixante (60) jours avant le Conseil syndical de l'automne précédant le Congrès régulier. Par la suite, l'Exécutif national fait rapport audit Conseil syndical. Au terme du conseil, l'Exécutif national rédige les textes d'amendements conformément aux décisions adoptées.

Quarante-cinq (45) jours avant le Conseil syndical précédant le Congrès, le secrétariat général expédie les textes d'amendements rédigés par l'Exécutif national. Les commentaires et recommandations provenant des instances décrites à l'article 8.2 sont expédiées à l'Exécutif national quinze (15) jours avant le Conseil syndical. Ces commentaires et recommandations sont étudiés par le Conseil syndical précédant le Congrès régulier qui peut les adopter, les amender ou les rejeter.

Dans le cas des autres règlements, les propositions doivent être expédiées à l'Exécutif national soixante (60) jours avant le Conseil syndical. Quarante-cinq (45) jours avant le Conseil syndical, le secrétariat général expédie les propositions reçues. Les commentaires et recommandations provenant des instances décrites à l'article 8.2 doivent être expédiées à l'Exécutif national quinze (15) jours avant le Conseil syndical. Ces commentaires et recommandations sont étudiés par le Conseil syndical qui peut les adopter, les amender ou les rejeter.

Malgré ce qui précède, toute proposition de modification qui n'est pas expédiée dans les délais prévus plus haut pourra être reçue sur vote des 2/3 des personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter.

8.3 ADOPTION, MODIFICATION ET INTERPRÉTATION DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT EN CONSEIL SYNDICAL

L'Exécutif national est habilité à interpréter les Règles de fonctionnement en Conseil syndical.

Les Règles de fonctionnement en Conseil syndical ne peuvent être révisées ou amendées qu'une fois par cycle d'activités, au Conseil syndical de l'automne suivant le Congrès régulier, sauf dans le cas de situations exceptionnelles reconnues au Conseil syndical par le vote des deux tiers (2/3) des personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter.

Les instances décrites à l'article 8.2 sont habilitées à soumettre des propositions de modification aux Règles de fonctionnement. Ces propositions doivent être expédiées à l'Exécutif national soixante (60) jours avant le Conseil syndical de l'automne suivant le Congrès régulier. Quarante-cinq (45) jours avant le conseil, le secrétariat général expédie les propositions reçues. Les commentaires et recommandations soumises doivent être expédiées à l'Exécutif national quinze (15) jours avant le Conseil syndical. Ces commentaires et recommandations sont étudiés par le Conseil syndical qui peut les adopter, les amender ou les rejeter.

Malgré ce qui précède, toute proposition de modification qui n'est pas expédiée dans les délais prévus plus haut pourra être reçue sur vote des 2/3 des personnes titulaires d'une délégation officielle, présentes et habilitées à voter.

8.4 STATUTS COMPLÉMENTAIRES DES SECTIONS

Le projet de Statuts complémentaires rédigé par l'Exécutif local est transmis aux membres de la section avec l'avis de convocation de l'Assemblée générale qui suit le Congrès régulier. Les Statuts sont adoptés à cette assemblée par les deux tiers (2/3) des personnes membres en règle présentes et habilitées à voter. Ils ne peuvent être modifiés en cours de cycle d'activités, à moins d'une situation exceptionnelle reconnue par les deux tiers (2/3) des personnes membres en règle présentes et habilitées à voter.

Les Statuts de la section régissent notamment le nombre de membres et les critères de représentativité des membres de l'Exécutif local, la conservation des documents, le Règlement des dépenses.

À moins d'indication contraire, les Statuts entrent en vigueur au moment de leur adoption.

Le secrétariat de la section expédie une copie des Statuts complémentaires au secrétariat général du Syndicat, à la présidence régionale et à tout membre qui en fait la demande.

En cas d'incompatibilité, les Statuts du Syndicat ont préséance sur les Statuts complémentaires des sections.