



Statuts et règlements

S.R.E.S – CSQ

S.R.E.S – CSQ
Syndicat régional des employé(e)s de soutien
895, Bégin, Chicoutimi
G7H 4P1

JUIN 2021

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 :	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	3
ARTICLE 1 :	NOM ET SIÈGE SOCIAL	3
ARTICLE 2 :	DÉFINITIONS	3
ARTICLE 3 :	BUTS.....	3
ARTICLE 4 :	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	4
ARTICLE 5 :	CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS.....	4
ARTICLE 6 :	RESPONSABILITÉ CIVILE	4
ARTICLE 7 :	CONFIDENTIALITÉ.....	4
ARTICLE 8 :	JURIDICTION	4
ARTICLE 9 :	AFFILIATION.....	5
ARTICLE 10 :	DÉS AFFILIATION.....	5
ARTICLE 11 :	ANNÉE FINANCIÈRE.....	5
ARTICLE 12 :	DISSOLUTION.....	6
CHAPITRE 2 :	ADMISSION DES MEMBRES	6
ARTICLE 13 :	ADMISSION	6
ARTICLE 14 :	DÉMISSION	6
ARTICLE 15 :	EXCLUSION OU SUSPENSION.....	6
ARTICLE 16 :	COTISATION.....	7
CHAPITRE 3 :	LES INSTANCES.....	7
ARTICLE 17 :	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	7
ARTICLE 18 :	CONSEIL EXÉCUTIF.....	9
ARTICLE 19 :	POUVOIRS ET COMPÉTENCES DU CONSEIL EXÉCUTIF.....	9
ARTICLE 20 :	POUVOIRS ET DEVOIRS DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF	11
ARTICLE 21 :	VACANCE AU CONSEIL EXÉCUTIF	12
ARTICLE 22 :	ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS	13
CHAPITRE 4 :	COMITÉS	15
ARTICLE 23 :	COMITÉ DES FINANCES.....	15
ARTICLE 24 :	AUTRES COMITÉS.....	15
CHAPITRE 5 :	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	16
ARTICLE 25 :	AMENDEMENTS AUX STATUTS	16
ARTICLE 26 :	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	16
ARTICLE 27 :	COMITÉ D'ÉLECTION.....	16
ARTICLE 28 :	ÉLECTIONS AU CONSEIL EXÉCUTIF	17
ANNEXE A	POLITIQUE VISANT À CONTRER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	19
ANNEXE B	PROCÉDURES D'ASSEMBLÉE	29

Chapitre 1 : Dispositions générales

Article 1 : Nom et siège social

Il est formé entre celles et ceux qui adhèrent aux présents statuts un Syndicat connu sous le nom de Syndicat régional des employé(e)s de soutien (SRES-CSQ).



Article 2 : Définitions

- a) Syndicat : désigne le Syndicat régional des employé(e)s de soutien (SRES-CSQ),
- b) Membre : toute personne du personnel de soutien scolaire admise comme membre du Syndicat en conformité avec les statuts et règlements.
- c) Fédération : désigne la Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ) aussi connu sous le sigle (FPSS-CSQ).
- d) Centrale : désigne la Centrale des syndicats du Québec aussi connue sous le sigle CSQ.
- e) Régime légal : le Syndicat est constitué sous le régime de la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q. chapitre S-40)
- f) Siège social : le bureau du Syndicat est situé à Saguenay.

Article 3 : Buts

Les buts du Syndicat sont les suivants : l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et professionnels de ses membres, particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives, ainsi que la promotion des intérêts des travailleurs. À ces fins, il jouit de tous les droits accordés par les lois en vigueur.

Article 4 : Harcèlement en milieu de travail

Le Syndicat affirme que toute forme de harcèlement moral, psychologique, sexuel ou homophobe est intolérable dans le milieu de travail et dans le milieu syndical et qu'il constitue une violation des droits de la personne.

À cette fin, les membres du Syndicat de même que les membres du Conseil exécutif s'engagent à respecter la « politique visant à contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail » en tout lieu et lors de toutes réunions instituées ou non en vertu des présents statuts et règlements

Article 5 : Charte des droits et libertés

Le Syndicat et ses membres conviennent de respecter la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Article 6 : Responsabilité civile

Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour tout membre représentant le Syndicat dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 7 : Confidentialité

Tous les renseignements nominatifs reçus durant les activités syndicales demeurent strictement confidentiels et ne doivent être utilisés que pour le fonctionnement du Syndicat.

Article 8 : Juridiction

Le Syndicat est habilité à représenter les membres suivants :

- l'employée ou l'employé de soutien qui dispense ses services, en totalité ou en partie, chez un employeur auprès duquel le Syndicat est accrédité;
- l'employée ou l'employé de soutien ayant obtenu un congé avec ou sans solde d'un employeur auprès duquel le Syndicat est accrédité;
- l'employée ou l'employé de soutien suspendu, déplacé ou congédié par un employeur auprès duquel le Syndicat est accrédité, pour laquelle ou lequel un recours ou une action est déposé ou peut l'être.

Article 9 : Affiliation

- a) Le Syndicat peut s'affilier à tout organisme, groupement ou association poursuivant des buts conciliables avec les siens.
- b) Le Syndicat s'engage à respecter les statuts et règlements de tout organisme, groupement ou association auquel il s'affilie, particulièrement ceux de la Centrale (CSQ) et de la Fédération (FPSS-CSQ).

Article 10 : Désaffiliation

Une proposition de tenir un référendum au sujet de la désaffiliation ne peut être discutée à moins qu'un avis de motion n'ait été donné 30 jours avant la tenue de la réunion de l'Assemblée générale qui en sera saisie. Cet avis de motion doit être transmis à la Fédération et à la Centrale à l'intérieur de ce délai.

Le Syndicat doit accepter de recevoir à l'Assemblée générale une ou des personnes autorisées à représenter la Fédération ou la Centrale et doit leur permettre d'exprimer leur opinion.

À la suite d'une décision adoptée à la majorité des membres présents à l'Assemblée générale de tenir un référendum au sujet de la désaffiliation, le Syndicat affilié doit faire parvenir la décision et un bref exposé des motifs à l'appui d'une telle décision à la Fédération et à la Centrale dans les 30 jours suivants l'Assemblée générale ou le Congrès.

La Fédération et la Centrale disposent de 30 jours pour réagir et peuvent faire parvenir aux membres du Syndicat leur argumentaire.

Le référendum se tient 30 jours après le délai laissé à la Fédération et à la Centrale. Tous les membres cotisants doivent être informés du lieu et du moment du scrutin; ce lieu et ce moment doivent être choisis de manière à faciliter le vote.

La Fédération ou la Centrale peuvent déléguer une personne pour observer le déroulement du référendum.

Le Syndicat envoie à la Centrale la copie de la convocation et de l'ordre du jour de toute Assemblée générale dans les délais réglementaires qui précèdent la tenue de la réunion.

Article 11 : année financière

L'année financière commence le premier juillet de l'année en cours et se termine

le 30 juin de l'année suivante.

Article 12 : Dissolution

Le Syndicat ne peut être dissout tant et aussi longtemps qu'une accréditation lui est affiliée et désire le rester.

Dans ce cas, le Syndicat ne peut être dissout que par une résolution adoptée par un vote des deux tiers (2/3) des membres présents à une Assemblée générale.

En cas de dissolution, les biens restants sont liquidés selon les décisions de l'Assemblée générale, dans le respect des dispositions législatives pertinentes.

CHAPITRE 2 : Admission des membres

Article 13 : Admission

Pour être membre, il faut répondre aux conditions suivantes :

- a) Signer une carte d'adhésion;
- b) Payer un droit d'entrée de deux dollars (2,00 \$);
- c) Être accepté par le Conseil exécutif
- d) Payer la cotisation syndicale;
- e) Se conformer aux statuts et règlements du Syndicat.

Article 14 : Démission

Tout membre du Syndicat peut démissionner. Une démission doit être adressée à la présidente ou au président du Syndicat qui en accuse réception et en informe le Conseil exécutif. La démission du Syndicat entraîne, pour le membre démissionnaire, la perte des droits et privilèges que confère le statut de membre du Syndicat.

Article 15 : Exclusion ou suspension

L'exclusion ou la suspension d'un membre est prononcée par le Conseil exécutif pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- Le refus de se conformer aux dispositions des présents statuts;
- Le fait de causer un préjudice grave au Syndicat;

- Le fait de contrevenir à la politique visant à contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail.

La personne exclue ou suspendue a le droit d'en parler à l'Assemblée générale; dans ce cas, l'application de la décision est suspendue jusqu'à la décision de l'Assemblée générale.

L'exclusion ou la suspension pour sa durée entraîne la perte des droits et avantages que confère le statut de membre du Syndicat.

Article 16 : Cotisation

La cotisation régulière d'un membre est fixée à 1,6 % du traitement versé en excluant le temps supplémentaire et le prêt location de salle rémunéré et effectué au-delà de 35 h par semaine ou 38.75 h par semaine pour les salariées ou les salariés, ou à un autre taux décidé par l'Assemblée générale conformément à l'article 17. Cette cotisation devient exigible à compter de la date à laquelle elle est adoptée ou que le Syndicat est accrédité.

Le Syndicat peut aussi fixer une cotisation spéciale conformément à l'article 17.

CHAPITRE 3 : Les instances

Article 17 : Assemblée générale

- a) **Composition** : l'Assemblée générale se compose de tous les membres en règle du Syndicat.
- b) **Pouvoirs** : l'Assemblée générale est l'instance suprême du Syndicat et a les pouvoirs suivants :
 1. prendre connaissance, juger et décider de toute proposition qui lui est soumise;
 2. adopter, modifier et abroger les statuts du Syndicat, conformément à l'article 25;
 3. adopter tout règlement jugé utile pour la bonne marche du Syndicat;
 4. élire les membres du Conseil exécutif;
 5. fixer le taux de la cotisation syndicale régulière selon la procédure prévue

à l'article 16;

6. décider de l'imposition d'une cotisation syndicale spéciale;
 7. prendre connaissance et disposer des rapports qui lui sont soumis;
 8. adopter les prévisions budgétaires;
 9. adopter le plan d'action annuel;
 10. nommer le ou les vérificateurs et recevoir leur rapport à la fin de l'année financière;
 11. décider de la tenue d'un référendum sur la désaffiliation;
 12. admettre les nouveaux membres, pouvoir que peut aussi exercer le Conseil exécutif
 13. se prononcer de façon finale sur l'exclusion ou la suspension d'un membre qui en a appelé d'une décision du Conseil exécutif;
 14. se prononcer sur toute demande d'entente de services;
 15. autoriser l'exercice du droit de grève dans le respect des dispositions du Code du travail du Québec;
 16. autoriser la signature d'une convention collective dans le respect des dispositions du Code du travail du Québec;
 17. élire les membres du comité des finances.
- c) **Réunions** : Il doit se tenir au moins une (1) réunion régulière de l'Assemblée générale au cours de l'année.
- d) **Quorum** : Le quorum de l'Assemblée générale est composé des membres présents.
- e) **Convocation**

Réunion régulière : La convocation par le Conseil exécutif, d'une réunion régulière de l'Assemblée générale est faite par écrit et envoyée à chaque membre au moins cinq (5) jours avant la date fixée pour sa tenue.

Réunion spéciale : Un avis d'au moins quarante-huit (48) heures est nécessaire pour la tenue d'une réunion spéciale. L'ordre du jour doit mentionner expressément tous les sujets à être étudiés et aucun autre sujet ne peut être ajouté.

Sur requête écrite, signée par au moins 10 % des membres en règle, la présidente ou le président doit demander la convocation d'une réunion spéciale de l'Assemblée générale. Cette requête doit contenir les motifs à son appui et seuls ces motifs constituent l'ordre du jour. La réunion spéciale demandée doit se tenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la requête.

Article 18 : Conseil exécutif

a) Composition et durée du mandat :

Le Conseil exécutif est composé des membres suivants :

- Une (1) présidente ou un président;
- Une (1) vice-présidente ou un vice-président;
- Une (1) secrétaire trésorière ou un secrétaire trésorier
- Deux (2) directrices ou directeurs.

Chaque membre du Conseil exécutif est élu pour trois (3) ans selon le mode d'alternance suivant :

- 1^{re} année : vice-présidente ou vice-président et secrétaire trésorière ou trésorier;
- 2^e année : présidence et les deux (2) directrices ou directeur;
- 3^e année : aucune élection.

b) Les personnes élues peuvent être libérées pour des activités syndicales pour un maximum d'heures hebdomadaires correspondant à leur poste. Pour éviter toute ambiguïté et par souci de transparence, tout membre élu au Conseil exécutif doit respecter cette règle. Par contre, pour tout besoin, le Conseil exécutif se réserve le droit d'augmenter les heures jusqu'à 35 heures par semaine. Cette décision doit être entérinée par le conseil des personnes déléguées.

c) Quorum :

Le quorum du Conseil exécutif est formé de la majorité de ses membres.

Article 19 : pouvoirs et compétences du Conseil exécutif

- a) Convoque et prépare les réunions des instances;
- b) Rend compte de sa gestion aux instances concernées;
- c) Exécute les décisions de l'Assemblée générale et du Conseil des délégués;
- d) Répartit les dossiers entre ses membres;
- e) Détermine ses propres règles de fonctionnement;

- f) Voit à l'animation de la vie syndicale;
- g) Crée des comités qui sont sous l'autorité du Conseil exécutif, définit leur mandat et en désigne les membres; un membre du Conseil exécutif fait obligatoirement partie de chaque comité ;
- h) Coordonne le travail des comités et exige des rapports des responsables de comités;
- i) Désigne les membres du Syndicat aux divers comités régionaux, de même qu'aux réunions des organismes auxquels le Syndicat est affilié et reçoit leurs rapports;
- j) Voit au respect des règles et buts du Syndicat;
- k) Développe et maintient la solidarité;
- l) Accepte les nouveaux membres selon l'article 13 ou destitue les membres selon l'article 15;
- m) Décide qui assume l'intérim en cas d'absence ou d'incapacité temporaire de la présidence ainsi que de la vice-présidence;
- n) Élabore le plan d'action annuel;
- o) Fait la promotion et voit à l'application de la politique pour contrer la violence et le harcèlement au travail.

Article 20 : Pouvoirs et devoirs des membres du Conseil exécutif

1. La présidente ou le président :

- la présidente ou le président préside les réunions du Conseil exécutif, y maintient l'ordre et voit à l'application des statuts et règlements. Elle ou il peut se faire remplacer si elle ou il le désire;
- elle ou il dirige toutes les autres fonctions qui découlent de sa charge et celles qui lui sont assignées par les instances du Syndicat;
- elle ou il est membre d'office de tous les comités et des instances décisionnelles du Syndicat, à l'exception du comité d'élection, ou elle ou il peut se faire remplacer sur divers comités si elle ou il le juge à propos.
- elle ou il représente officiellement le Syndicat;
- elle ou il signe les chèques, les procès-verbaux et autres documents avec la secrétaire ou le trésorier;
- elle ou il voit à ce que chacun des membres du Conseil exécutif s'acquitte de leur mandat;
- elle ou il a droit de vote ordinaire et, en cas de partage égal des voix, elle ou il dispose d'un vote prépondérant;
- elle ou il présente le rapport annuel du Conseil exécutif à l'Assemblée générale.

2. La vice-présidente ou le vice-président

- elle ou il partage avec la présidence les responsabilités du Conseil exécutif et les dossiers en cours;
- elle ou il assume les fonctions de la présidente ou du président en cas d'absence ou à la demande de cette dernière ou de ce dernier;
- elle ou il peut être appelé à signer les chèques et autres effets de commerce, à la condition que l'Assemblée générale ait adopté une résolution à cet effet;
- elle ou il peut être appelé à présider les réunions de l'Assemblée des déléguées et délégués;

3. La secrétaire trésorière ou le secrétaire trésorier

- la secrétaire trésorière ou le secrétaire trésorier perçoit ou fait percevoir la cotisation, le droit d'entrée des membres et les autres revenus;
- elle ou il tient une comptabilité approuvée par le Syndicat;
- elle ou il dispose les recettes du Syndicat dans un ou plusieurs comptes de banque ou caisse choisis par le Conseil exécutif;
- elle ou il signe les chèques ou autres effets de commerce conjointement avec la présidente ou le président ou toute autre personne dûment autorisée à cet effet conformément aux présents statuts et règlements;
- elle ou il peut porter une « garantie de fidélité » si l'Assemblée générale l'exige par résolution, les primes sont alors payées par le Syndicat;
- elle ou il soumet, à la fin de chaque année financière, les états financiers;
- Elle ou il assume la responsabilité des travaux de secrétariat qui sont partagés parmi les membres du Conseil exécutif.

4. Les directrices ou les directeurs

- les directrices ou les directeurs participent à tous les débats et à toutes les décisions du Conseil exécutif
- elles ou ils participent à divers comités déterminés par les membres de l'exécutif.
- elles ou ils assument la responsabilité de la conduite des dossiers ainsi que des mandats qui lui sont confiés par l'Assemblée générale ou le Conseil exécutif.

Article 21 : Vacance au Conseil exécutif

Il y a vacance au Conseil exécutif lorsqu'un de ses membres démissionne, décède, est destitué de ses fonctions ou devient inapte à remplir les fonctions pour lesquelles il a été élu.

Une destitution peut avoir lieu lorsqu'un membre porte un préjudice grave au Syndicat. Cette destitution devra être un vote unanime de tous les autres membres de l'exécutif.

Dès qu'il y a vacance, il appartient à l'Assemblée des déléguées et délégués de

comblent le poste vacant de façon temporaire jusqu'à la tenue de la première réunion de l'Assemblée générale qui suit la date où le poste est devenu vacant.

Article 22 : Assemblée des déléguées et délégués

a) Composition

L'assemblée des déléguées et délégués est formée du Conseil exécutif et des déléguées et délégués élus pour représenter les membres de leur établissement.

b) Choix des déléguées et délégués

À chaque année, le choix des déléguées et délégués officiels se fait par élection dans chaque établissement avant le 30 septembre. S'il y a plus d'une candidate ou d'un candidat à cette élection, celle ou celui qui obtient la majorité des voix est déclaré élu.

La procédure pour l'élection des déléguées et délégués est déterminée par le Conseil exécutif.

c) Pouvoir

L'assemblée des déléguées et délégués a un pouvoir de recommandation auprès des instances décisionnelles du Syndicat et étudie toutes les propositions qui lui sont soumises par le Conseil exécutif ou de l'Assemblée générale.

Elle prend connaissance et est consultée sur le bilan de l'année, le plan d'action et des états financiers annuels.

d) Réunions

L'assemblée des déléguées et délégués se réunit au besoin, sur convocation du Conseil exécutif.

Malgré l'alinéa précédent, elle se réunit au moins une fois par année.

Si le tiers (1/3) des membres qui la composent en font la demande écrite au Conseil exécutif, ce dernier doit convoquer une réunion spéciale dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.

Les recommandations sont prises à la majorité des voix exprimées.

e) Droits et devoirs d'une déléguée ou d'un délégué

La déléguée ou le délégué peut et doit assumer les mandats suivants :

1. remplir les tâches qui lui sont dévolues par les dispositions de la convention collective; 3-1.00;
2. surveiller l'application de la convention collective dans son établissement et faire rapport au Conseil exécutif de toute violation constatée;
3. enquêter sur toute présumée violation de la convention collective qui est portée à son attention et faire rapport au Conseil exécutif;
4. Transmet les communications écrites et verbales du Syndicat dans les plus brefs délais.
5. Recueillir les opinions des membres de son établissement sur différents sujets pour les transmettre ou les défendre au comité des personnes déléguées ou au Conseil exécutif.

Chapitre 4 : Comités

Article 23 : Comité des finances

a) Composition et durée de mandat

Le Comité des finances est formé des personnes suivantes :

- La trésorière ou le trésorier;
- Deux (2) membres minimum élus par le Conseil des délégués.

Les membres du Comité des finances autres que la trésorière ou le trésorier sont nommés pour deux (2) ans. Le mandat de chacune ou chacun est renouvelable. Le Comité des finances se réunit au moins une fois par an ou aussi souvent qu'il le juge nécessaire.

b) Rôle et devoirs

1. prendre connaissance des revenus et dépenses du Syndicat et faire les recommandations qu'il juge nécessaires;
2. prendre connaissance du rapport financier annuel;
3. voir à ce que les livres soient vérifiés et les états financiers préparés.

Article 24 : Autres comités

a) Toutes les instances du Syndicat peuvent mettre sur pied des comités et en désigner les membres.

b) Rôle et devoirs d'un comité :

1. tout comité est redevable de toutes ses activités à l'instance du Syndicat qui l'a mis sur pied. Il doit faire rapport de ses activités à l'occasion des réunions régulières de cette instance;
2. un comité ne peut lier le Syndicat sur quelque question que ce soit ni engager le crédit ou la responsabilité financière du Syndicat;
3. chaque comité adopte ses règles de fonctionnement;
4. chaque comité étudie la ou les questions qui relèvent de son mandat et fait les recommandations appropriées à l'instance qui lui a confié le mandat.

Chapitre 5 : Dispositions générales

Article 25 : Amendements aux statuts

Il est loisible à un membre de faire toute proposition visant à modifier les présents statuts. Cette proposition doit être déposée par écrit lors d'une réunion de l'Assemblée générale sous forme d'avis de motion devant être discuté et décidé à la réunion régulière suivante de l'Assemblée générale. Le Syndicat doit transmettre, sur les lieux de travail, à tous les membres, copie de cet avis de motion au moins quinze (15) jours avant la tenue de la réunion suivante où cet avis sera discuté et adopté.

Cet avis de motion doit contenir la rédaction de l'amendement proposé.

Pour amender, abroger, en tout ou en partie les présents statuts et en adopter de nouveaux, il faut un vote favorable des deux tiers (2/3) des membres présents.

Article 26 : Entrée en vigueur

Toute modification aux statuts et règlements ou tout nouveau règlement entre en vigueur au moment de son adoption par l'Assemblée générale à moins qu'une autre date ne soit précisée.

Article 27 : Comité d'élection

a) Composition

Le comité d'élection se compose de trois (3) membres élus pour deux (2) ans par le Conseil des délégués. Les membres du Conseil exécutif ne participent pas à l'élection des membres du Comité d'élection. Les postes sont les suivants :

- un (1) poste de présidence;
- un (1) poste de secrétaire;
- un (1) poste de scrutatrice ou de scrutateur.

Un (1) substitut est élu pour chacun de ces postes.

b) Rôle et devoirs

Son rôle est de voir à l'élaboration et à l'application des procédures et des formalités d'élection au Conseil exécutif lors d'une vacance ou lors d'un vote secret tenu en assemblée générale. Le comité assume, en matière d'élection, toute responsabilité non prévue aux statuts et règlement et détient tous les pouvoirs pour trancher l'ensemble des questions soumises à sa gouverne.

La présidence du Comité d'élection peut, lors de l'application de la procédure d'élection en Assemblée générale ou lors d'un vote secret, augmenter le nombre de scrutateurs et les désigner pour l'élection ou le vote secret. Les scrutateurs ainsi nommés seront libérés de leurs fonctions au moment de la levée de l'Assemblée générale.

Les membres du Comité d'élection ne sont pas éligibles aux différents postes au Conseil exécutif.

Article 28 : Élections au Conseil exécutif

Éligibilité

Tout membre du Syndicat est éligible aux postes en élection au Conseil exécutif, mais ne peut poser sa candidature à plus d'un poste.

Comblement d'une vacance

- a) Toute vacance est comblée par intérim par un membre désigné par l'assemblée des déléguées et délégués jusqu'à l'élection d'un nouveau membre devant être tenue lors de la prochaine Assemblée générale ordinaire.
- b) Cependant, tout membre du Conseil exécutif est éligible aux postes vacants sans devoir démissionner de son propre poste, mais ne peut poser sa candidature à plus d'un poste vacant. Par conséquent, s'il obtient ce nouveau poste, l'ancien poste est considéré vacant et ce poste est mis en élection lors de la même assemblée. S'il n'est pas élu, il conserve le poste qu'il détenait au début de l'assemblée.

Explication de la procédure

- a) La mise en candidature doit être faite sur le formulaire (annexe A), préparé à cette fin, dument rempli. Les exemplaires, ainsi que la liste des postes en élection, doivent être acheminés à chaque établissement vingt et un (21) jours avant l'élection.
- b) L'ouverture des mises en candidature se fait par la présidence d'élection au moins quatorze (14) jours avant la tenue des élections.
- c) Le formulaire de mise en candidature doit être acheminé à la présidence d'élection au moins sept (7) jours avant la tenue de l'élection.
- d) La présidence d'élection communiquera aux membres la liste des candidatures reçues pour chaque poste au moins sept (7) jours avant la tenue de l'élection.
- e) La présidence d'élection procède dans l'ordre des postes adoptés par les statuts.

- f) S'il n'y a aucune candidature à un poste, une mise en candidature doit être transmise à la présidence d'élection au plus tard à 16 h le jour ouvrable précédant la tenue de l'assemblée générale.
- g) Une personne ayant posé sa candidature peut se désister jusqu'à l'appel du vote pour le poste en question.
- h) Si un membre du Comité d'élection est mis en candidature à un poste du Conseil exécutif, il doit démissionner du Comité d'élection.
- i) Si à l'expiration du délai certains postes ne font pas l'objet de candidature, des mises en candidature pour ce ou ces postes pourront être faites sur le formulaire approprié jusqu'au moment prévu à l'ordre du jour pour les élections.
- j) Si au terme du délai, un poste demeure vacant, les élections devront être reportées à la prochaine assemblée générale Régulière.

ANNEXE A

**Politique visant
à contrer la violence et le harcèlement
en milieu de travail**

1. Le préambule

La présente politique s'inscrit dans l'esprit des diverses réglementations québécoises qui interdisent de harceler toute personne en raison de l'un des motifs énumérés à la Charte des droits et libertés de la personne.

Le Syndicat, dans le cadre de ses orientations, prône un certain nombre de valeurs dont l'une est le respect des personnes. Cette politique s'inscrit donc à l'intérieur de cette même orientation.

Le Syndicat reconnaît que son organisation doit être un lieu où on assure aux personnes un climat de travail sain, pacifique et respectueux des personnes.

Il se déclare contre toutes les formes d'agression ou de harcèlement de toutes sortes et interviendra rigoureusement auprès des personnes responsables de tels comportements. Il invite donc l'ensemble des membres à être vigilants et gardien d'un climat de travail exempt d'agressions ou de harcèlement.

2. Le cadre juridique

La présente politique puise ses assises dans la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le Code civil du Québec ainsi que sur les lois, règlements, conventions collectives et politiques en vigueur dans le réseau de l'éducation. Elle doit donc être interprétée en conformité avec leurs dispositions.

Entre autres, la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.c.C.-12) stipule que :

Art. 1	<i>Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.</i>
Art. 2	<i>Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours.</i>
Art. 4	<i>Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.</i>
Art. 6	<i>Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.</i>
Art 10 et 10.1	<i>Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs suivants : 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.</i>
Art. 46	<i>Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé,</i>

	<i>sa sécurité et son intégrité physique.</i>
--	-----------------------------------------------

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (L.R.Q.c.S-2.1) mentionne que :

Art. 49	<i>Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.</i>
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Le **Code civil du Québec** (L.Q. 1991, c. 39) stipule que :

Art. 2087	<i>L'employeur doit prendre des mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.</i>
Art. 2088	<i>Le salarié est aussi tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence.</i>

La **Loi sur les normes du travail** (L.R.Q.c.N-1.1)

Les dispositions touchant le harcèlement stipulent que :

Art. 81.19	Toute personne visée par la présente loi a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Le but de la politique

Le but de cette politique est de permettre aux membres du Syndicat d'œuvrer dans un milieu garantissant un environnement exempt de violence et de harcèlement et propice à l'accomplissement de leur travail et de toute activité syndicale. En outre, assurer un climat de travail propre à protéger leur intégrité physique et psychologique ainsi que la sauvegarde de leur dignité.

4. Les objectifs généraux

- 4.1 Assurer un milieu sain, à l'abri de harcèlement et de violence sous toutes ses formes.
- 4.2 Favoriser en tout temps des comportements civils et courtois.
- 4.3 Soutenir les personnes impliquées dans une situation de harcèlement ou de violence.

5. Le champ d'application

La présente politique s'applique à toute intervention impliquant un membre du Syndicat ou du Conseil exécutif.

6. Les définitions

Lorsque l'on fait référence à la violence au travail, il faut considérer qu'il puisse s'agir de violence physique ou psychologique.

La violence physique

Elle réfère à l'utilisation de la force physique (agression, assaut) ou de moyens (armes, poison, etc.) qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent.¹

La violence psychologique

Elle est un ensemble de stratégies et de moyens pouvant porter atteinte à l'équilibre émotionnel d'une personne. Les moyens utilisés ont pour effet essentiellement de faire peur ou de blesser mentalement les personnes ciblées. Il est souvent compliqué d'en observer les mécanismes en cause et les conséquences immédiates sont plus difficilement vérifiables.²

Harcèlement psychologique (définition de la *Loi sur les normes du travail*)

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du membre et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre.

Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une

1 Prévention de la violence au travail en milieu scolaire, outil de sensibilisation, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec, Université Laval, CSQ et la Fédération des commissions scolaires du Québec.

2 Idem

personne raisonnable estime correct.

Le caractère répétitif

Considéré isolément, une parole, un geste, un comportement peut sembler anodin. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

Quelques manifestations de harcèlement psychologique

Le harcèlement peut se manifester, entre autres, par les comportements suivants :

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes;
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles;
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement;
- Discréditer la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles;
- Empêcher la personne de s'exprimer : hurler, la menacer, l'agresser, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- Isoler la personne : ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner;
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, etc.

7. Les principes

- La violence et le harcèlement constituent une violation des droits de la personne.
- Le Syndicat n'accepte aucune forme de violence et de harcèlement sur les lieux de travail ou lors de ses assemblées et dénonce ce type de comportement de toutes les personnes visées par la présente politique et prend les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation impliquant de la violence ou du harcèlement.

- Le Syndicat s'engage à conscientiser son milieu au regard de la problématique de la violence et du harcèlement psychologique. Aussi, il veille à la diffusion de la présente politique et à l'information de ses membres.
- Les membres qui se plaignent de violence ou de harcèlement ont le droit d'être protégés, aidés et défendus par des mécanismes d'assistance et de recours appropriés.
- Lors du traitement d'une plainte ou du règlement d'un conflit ayant trait à la violence ou au harcèlement psychologique, le membre plaignant ne doit subir aucun préjudice et aucunes représailles de quiconque.
- Le Syndicat s'engage, dans le traitement d toute plainte, à respecter des principes d'équité et de confidentialité.
- Le membre reconnu responsable de violence physique ou psychologique est passible de mesures appropriées à la gravité du geste posé.
- L'application de la présente politique ne prive la victime d'aucun autre recours.
- Le harcèlement ne doit pas être confondu avec les conflits interpersonnels, le stress vécu au travail, les contraintes et les conditions de travail difficiles qui ne constituent pas nécessairement du harcèlement.

8. Les rôles et responsabilités

Le Conseil exécutif :

- s'assure de l'application et de l'évaluation de la présente politique conformément à la délégation de pouvoir;
- prend les mesures appropriées envers un membre trouvé responsable de violence ou de harcèlement en milieu de travail.
- informe et sensibilise les membres à l'existence et à l'application de la politique;
- voit à l'application de la politique pour l'ensemble de ses activités;
- met en place les procédures et mécanismes en matière de prévention, les évalue et les révisé au besoin;
- s'assure que la formation nécessaire soit dispensée pour l'application de la politique;
- veille à ce que de l'aide et du soutien soient apportés aux membres impliqués dans un contexte de violence et de harcèlement de la vie syndicale;
- conseille et soutient les membres dans l'interprétation et l'application de la politique.

Les délégués :

- s'assurent du maintien d'un climat de travail favorisant le respect, la dignité, l'intégrité de la personne, et ce, dans un milieu exempt de violence et de harcèlement;
- veillent à l'application de la politique et en font la promotion dans leur établissement ou service;
- s'impliquent dans la sensibilisation, l'information et la diffusion de la politique auprès des membres;
- informent le conseil exécutif et collaborent avec ce dernier pour que des mesures de soutien soient mises en place.

Les membres :

- participent à la mise en place d'un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement;
- participent aux diverses activités de promotion, d'information et de formation de la politique;
- s'associent au Syndicat pour contribuer à la mise en place d'un milieu de vie agréable, sain et sécuritaire.

9. Autres dispositions

- Le membre se croyant victime de violence ou de harcèlement au travail a la possibilité, à tout moment de la procédure, de retirer sa plainte en faisant parvenir un avis écrit au Conseil exécutif du Syndicat.
- Toute plainte et tout rapport d'enquête ainsi que les autres documents sont conservés au Syndicat et demeurent confidentiels.

Guide administratif du traitement des plaintes pour contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail

1. Le comité de vigie

Un comité de vigie est institué en vertu des présents statuts et règlements.

Ce Comité est composé de deux (2) déléguées ou délégués volontaires ou désignés par le conseil exécutif du Syndicat de même que d'un (1) des membres du conseil exécutif. En cas d'implication du membre du conseil exécutif dans le cadre d'une plainte, celui-ci est remplacé par un autre membre désigné par le conseil exécutif.

Le comité de vigie a la responsabilité de traiter toute plainte de violence ou de harcèlement portée à son attention, en conformité aux procédures prévues à la présente annexe.

2. Le mécanisme de traitement des plaintes

L'approche informelle

Le membre se croyant victime de violence ou de harcèlement pourra, s'il le juge à propos, rencontrer et discuter de la situation avec la personne présumée posant ces gestes. Il s'agit d'une démarche facultative au choix de la présumée victime. Si aucun amendement n'est apporté au comportement, elle avise le comité de vigie afin qu'un de ses membres intervienne et que des mesures soient prises pour régler la situation le plus rapidement possible pour éviter que la situation ne dégénère. Le membre du comité de vigie écoute la présumée victime et l'informe de ses différents droits. À cette étape, il peut y avoir rencontre avec la personne présumée « harceuse » et on peut demander des amendements à des attitudes et comportements à la satisfaction des deux parties. Si la personne présumée « harceuse » est membre du comité de vigie, la présumée victime peut s'adresser directement au conseil exécutif du SRES.

L'approche formelle

- **Le dépôt de la plainte**

Lorsque l'approche informelle n'a pas permis de régler la situation ou encore que la présumée victime n'a pas jugé pertinent d'avoir recours à cette étape, la présumée victime doit faire une plainte écrite et détaillée auprès du comité de vigie. Si la plainte implique un membre du comité de vigie, le Conseil exécutif désigne alors un autre membre audit comité pour la réception de la plainte. Le comité de vigie rencontre la présumée victime, écoute celle-ci et lui transmet les diverses modalités du processus du traitement de sa plainte. Il est suggéré au besoin de recourir au programme d'aide au personnel afin d'apporter le soutien voulu à la présumée victime.

- **La médiation**

Il s'agit d'une étape facultative, confidentielle et volontaire qui repose sur la bonne volonté des personnes impliquées voulant trouver une solution à la satisfaction de tous. Le comité de vigie agit comme médiateur dans le dossier. Le comité peut consulter ou s'adjoindre les services de toute personne pour l'aviser dans la gestion de la plainte.

Après le processus de médiation, si une entente intervient, la procédure de traitement des plaintes est close.

- **L'enquête**

Si la médiation n'a pas donné les résultats voulus, l'enquête doit suivre son cours. Le comité de vigie rencontre alors toutes les personnes impliquées afin de s'enquérir de la version de chacun, de la nature et des fondements du litige, de la chronologie et des lieux des événements, dans quelles circonstances ces événements se sont produits et finalement des raisons à l'origine du conflit. Le Comité, au besoin, peut s'adjoindre d'autres ressources pour l'aider dans sa cueillette d'information. Lors de situations particulières ou très lourdes, l'enquête peut être confiée à une personne de l'extérieur moyennant l'autorisation du Conseil exécutif.

L'enquête doit être menée avec célérité afin de préserver la qualité du milieu de vie.

- **La décision**

Le comité de Vigie produit son rapport donnant la version de chacune des parties. Ce rapport est appuyé d'une analyse critique et fait part des conclusions tirées de l'examen des faits et des témoignages recueillis. Le rapport est remis au Conseil exécutif qui prend alors les décisions appropriées afin, dans la mesure du possible, de régler le conflit. Tout membre du Conseil exécutif visé par une plainte doit s'abstenir de participer au traitement et à toute décision en lien avec le dossier.

ANNEXE B

Procédures d'assemblée

Interventions

- Tour de parole

Au début de la réunion, la présidence d'assemblée explique la procédure prévue pour la prise de parole.

- Droit de parole et de vote

Seules les membres ont droit de parole et de vote.

Les observatrices, les observateurs et les invités ont droit de parole, mais n'ont pas droit de vote.

- Exercice du droit de parole

Chaque personne doit obtenir l'assentiment de la présidence d'assemblée avant de prendre la parole.

- Interruption du droit de parole

La personne qui a la parole ne peut pas être interrompue, sauf pour un rappel à l'ordre par la présidence d'assemblée, ou pour une question de privilège ou un point d'ordre invoqué par un membre.

La personne ainsi interrompue doit attendre que la question soit tranchée avant de reprendre la parole. Son temps d'intervention est suspendu durant une telle interruption.

En cas d'incivilité ou de violence ou de malaise perçu, la présidence d'assemblée peut :

- Dans un premier temps, prévenir la personne d'un retour au calme;
- Dans un deuxième temps, interrompre l'interlocuteur, le prévenir et lui retirer son droit de parole;
- Dans un troisième temps interrompre la personne et lui retirer son droit de parole pour le reste de la rencontre.