



UNIFOR

section **locale510**

Statuts et règlements

Jun 2019

Table des matières

Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu de travail	3
Déclaration de principes	6
ARTICLE 1 – Nom	8
ARTICLE 2 – Objectifs	8
ARTICLE 3 – Statuts et règlements	9
ARTICLE 4 – Les membres.....	9
ARTICLE 5 – Assemblée des membres	10
ARTICLE 6 – Pouvoirs administratifs.....	12
ARTICLE 7 – Dirigeantes et dirigeants de la section locale	12
ARTICLE 8 – Le comité exécutif.....	13
ARTICLE 9 – Unité syndicale.....	15
ARTICLE 10 – Conseil des présidentes et des présidents d'unité.....	17
ARTICLE 11 – Élections et comité d'élection.....	18
ARTICLE 12 – Finances	20
ARTICLE 13 – Admissibilité aux postes élus	24
ARTICLE 14 – Règles relatives aux présences.....	24
ARTICLE 15 – Les déléguées et délégués de la section locale	25
ARTICLE 16 – L'ordre du jour.....	25
ARTICLE 17 – Révision d'une décision	26
ARTICLE 18 – Grève.....	26
ARTICLE 19 – Article général.....	27
ARTICLE 20 – Amendements.....	27

Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu de travail

Chaque personne a droit à la dignité et au respect, tant au sein du syndicat que dans son milieu de travail. La création et la préservation d'un environnement sûr et exempt de harcèlement sont une responsabilité collective assumée par tous les membres d'Unifor. Unifor fait tout son possible pour fournir une direction en mettant en place des normes de comportement qui témoignent de son engagement à l'égard de l'égalité.

Unifor ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, que ce soit au niveau local, régional, provincial ou national. Les actes de cette nature peuvent donner lieu à des sanctions prises contre un membre, conformément à la procédure établie dans la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical destinée aux membres d'Unifor.

Le **milieu de travail** désigne tout emplacement, bâtiment appartenant à l'employeur ou tout événement organisé par l'employeur, auquel participe un membre d'Unifor, notamment, mais sans s'y limiter, les stationnements, les vestiaires, les toilettes, les salles de réunion, les cafétérias ou tout espace de travail.

Le **milieu syndical** désigne tout événement organisé par Unifor ou tout événement auquel participe un membre au nom d'Unifor, notamment, mais sans s'y limiter, les congrès, réunions, séminaires, conseils, cours et conférences ayant lieu au niveau local, régional, provincial ou national.

Le **harcèlement** est une expression du pouvoir perçu et de la supériorité que le harceleur (ou les harceleurs) croit détenir sur une autre personne basé sur les motifs suivants: le sexe, la race, les croyances, la couleur, la religion, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'orientation sexuelle, l'appartenance politique, l'identité de genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'invalidité, la langue, l'âge, l'état d'une personne graciée, la classe sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement est importun, non désiré et non sollicité; il peut être exprimé verbalement ou physiquement. Habituellement coercitif, il peut se produire en tant qu'acte isolé ou de façon répétée. Il comporte des actions, des attitudes, un langage ou des gestes, que le harceleur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont abusifs, importuns ou fautifs. Les actes de harcèlement peuvent comprendre notamment:

- les remarques, plaisanteries, insinuations, railleries importunes ou toute autre communication discriminatoire effectuée dans n'importe quel média;
- les gestes insultants ou malveillants ou les canulars qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- la ridiculisation, la dépréciation ou l'expression de haine ou d'intolérance, que ce soit verbalement, par écrit ou physiquement;

- l'affichage d'images, de graffiti ou d'autre matériel offensants ou pornographiques;
- l'imposition de limites déraisonnables à une personne en raison de la perception d'un besoin (p. ex. : handicap, grossesse, etc.);
- les regards lubriques (regard sexuellement suggestif);
- la diffamation de figures religieuses;
- les moqueries à l'égard de pratiques, de coutumes ou de tenues vestimentaires religieuses;
- les demandes de faveurs sexuelles;
- les contacts physiques inutiles : attouchements, tapotements ou pincements;
- les commentaires à propos de la vie personnelle d'une personne ou de son apparence;
- l'expression ou l'encouragement à la haine raciale.

L'intimidation et le harcèlement personnels se définissent comme des actes délibérés de persécution collective, d'injures, d'un comportement malveillant et/ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe. L'intimidation et le harcèlement personnels peuvent englober tout abus de pouvoir exercé par une personne ou un groupe contre une autre personne en vue de l'humilier. En général, un comportement intimidant est répétitif, mais il

peut aussi s'agir d'un incident isolé. La plupart du temps, la personne qui manifeste ce type de comportement devrait raisonnablement savoir que ses actes sont importuns ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe.

Les exemples d'intimidation et de harcèlement personnel sont, entre autres :

- des propos violents et injurieux;
- des insultes;
- des taquineries;
- la propagation de rumeurs et d'insinuations;
- l'attribution injuste d'un blâme pour des erreurs;
- l'exclusion délibérée;
- les canulars;
- la dépréciation ou la manifestation d'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions d'une personne;
- des critiques en public.

Le contexte est important pour comprendre l'intimidation, surtout la communication verbale. Il y a une différence entre des insultes amicales échangées par des collègues de longue date et des commentaires visant à dénigrer ou qui sont perçus comme tel.

La **violence en milieu syndical** est définie comme toute attaque physique ou menace d'attaque physique faite en milieu syndical.

La présente politique englobe toutes les personnes accompagnant un membre d'Unifor qui participe à un événement d'Unifor.

Voici, entre autres, quelques exemples de violence en milieu syndical:

- frapper, gifler ou agresser une personne ou lui donner des coups de poing;
- se battre avec une personne ou la mettre au défi de se battre;
- saisir, pincer ou toucher une personne qui ne désire pas être touchée de cette manière, que ce soit sexuellement ou autrement;
- prendre part à des chamailleries dangereuses, menaçantes ou non souhaitées;
- posséder des armes à feu, des explosifs ou d'autres armes conçues pour infliger des blessures mortelles;
- menacer de faire du mal ou faire du mal à une personne ou tout autre acte ou comportement qui sous-entend la menace de blessures corporelles;
- traquer une personne (c'est-à-dire la suivre, l'appeler ou la harceler de façon répétée tout en proférant des menaces verbales, écrites ou voilées pour lui faire du mal); ou
- tout autre acte pouvant, dans les circonstances, susciter la peur chez une personne raisonnable.

Les plaintes de harcèlement, d'intimidation et de violence seront prises au sérieux et traitées immédiatement.

Si vous pensez rencontrer l'un ou l'autre des problèmes décrits plus haut, vous pouvez prendre des mesures.

1. Si possible, faites savoir clairement que le comportement vous dérange. Vous pouvez soit le faire vous-même, verbalement ou par écrit, ou avec l'aide d'une tierce partie. **Soulignez que vous prendrez d'autres mesures si le comportement persiste.**

2. Si le comportement inapproprié persiste, communiquez avec l'une ou l'autre des personnes désignées responsables des plaintes qui tentera de résoudre rapidement le problème de manière informelle. Vous pouvez demander à la ou aux personnes désignées responsables des plaintes de vous aider immédiatement, si vous ne voulez pas approcher le harceleur directement.

3. Chaque incident sera traité de manière confidentielle tout en portant une attention particulière à la personne plaignante.

4. Si la sécurité d'une personne est menacée ou qu'un acte criminel est présumé avoir été commis, les autorités compétentes doivent aussi être contactées.

5. Lorsqu'il est impossible de résoudre une plainte de manière informelle, la personne plaignante peut déposer par écrit une plainte officielle à la présidente ou au président de l'unité ou de la Section locale 510. La ou les personnes désignées responsables des plaintes vous présenteront les procédures spécifiques à suivre.

Déclaration de principes

► Démocratique

La Section locale 510 d'Unifor est une organisation bénévole appartenant à celles et ceux qui en sont le fondement même, c'est-à-dire ses membres. Son rôle consiste à servir l'intérêt collectif, tant dans les lieux de travail que dans les communautés, et la participation démocratique de chacun des membres lui confère toute sa valeur. Les principes et les pratiques d'un syndicalisme égalitaire définissent l'identité de la section locale et se reflètent dans les règles, les structures ainsi que les procédures mises en application par ses dirigeantes et dirigeants.

► Solidaire et uni

La Section locale 510 est plus qu'un rassemblement d'individus. Elle est à l'image des relations que nous entretenons, de la manière dont nous agissons et prenons soin de nous réciproquement, de la solidarité qui nous amène les uns vers les autres et nous réunit. Basée sur l'égalité et forgée dans la diversité, notre volonté d'unité nous permet de transformer nos aspirations personnelles en accomplissement collectif. À travers la collaboration et l'entraide, la démonstration de respect et le soutien mutuels, grâce aux liens de camaraderie et d'amitié qui se développent alors, l'appellation « consœurs et confrères » prend tout son sens. C'est en surmontant la distance géographique, la disparité des lieux de travail et les emplois différents ainsi que les différences de race, de sexe, d'âge et d'antécédents que nous bâtissons une organisation de la classe ouvrière unie.

► Ouvert et inclusif

L'implication des membres est essentielle au rayonnement de la Section locale 510. Toutes les idées sont les bienvenues et Unifor encourage vivement le développement des compétences et des connaissances de chacun des membres. Pour ce faire, un service d'éducation unique ouvre ses portes à toute personne désirant comprendre ce que représente l'engagement syndical. Nous devenons plus inclusifs en nous définissant différemment, en évoluant constamment et en nourrissant notre progression de la diversité retrouvée dans nos communautés.

► Responsable, transparent et efficace

La Section locale 510 s'engage à une gouvernance saine et à une représentation équitable. Ses dirigeantes et dirigeants sont responsables de leurs décisions et de leurs actions. Ils agissent et réagissent rapidement ainsi qu'avec fermeté et efficacité. Leurs procédures sont transparentes et les membres du personnel sont qualifiés. Ce qui exige une formation adéquate et, par conséquent, des ressources suffisantes (humaines et financières) utilisées avec discernement. La Section locale 510 s'adapte constamment à de nouvelles réalités. Nous apprenons de nos efforts et développons de nouvelles façons de mener à bien ce que nous entreprenons.

► Militant et progressiste

Notre but est de bâtir une organisation innovatrice, toujours en questionnement et en quête d'amélioration, qui sait se défendre avec vigueur, se battre pour toutes les travailleuses

et tous les travailleurs. Nous visons le changement, réaffirmons nos objectifs communs au-delà de nos intérêts personnels, changeons nos milieux de travail et le monde dans lequel nous vivons. Nous voulons transformer les bases de l'économie grâce à notre vision égalitaire et de justice sociale, restaurer et renforcer la démocratie, construire un avenir viable au plan environnemental. Comme l'affirme une expression chère au mouvement syndical: «Ce que nous voulons pour nous, nous le voulons aussi pour les autres.»

► **Genre et équité**

La Section locale 510 se consacre pleinement aux principes d'équité et d'inclusion prônés par Unifor. Les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres et non genrés, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, et tout autre groupe recherchant l'équité, sont représentés au sein de notre structure syndicale. Lorsque les règlements de toutes les instances du syndicat sont soumis à l'approbation du Conseil exécutif national, ils sont traités dans une perspective de respect des principes de genre et d'équité.

► **Renouveau syndical**

La force et le dynamisme de la Section locale 510 reposent entre autres sur le renouveau syndical. Afin de satisfaire aux besoins d'évolution de la structure, et de la société en général, le changement générationnel est essentiel.

► **Leadership**

Les responsabilités et le rôle des dirigeantes et dirigeants se définissent comme suit: guider, inspirer, motiver, mettre en place les éléments stratégiques nécessaires à l'édification d'un syndicat fort et solide, tels le nombre de membres, le pouvoir de négociation, la capacité de mobilisation et l'influence politique.

► **Recrutement**

Le recrutement est une priorité pour notre syndicat, peu importe l'industrie dans laquelle œuvrent les travailleuses et travailleurs. C'est un acte de solidarité, une manière de donner au suivant, d'élargir le pouvoir du syndicat et de la classe ouvrière. Le recrutement est une étape incontournable de la mobilisation syndicale. Les travailleuses et travailleurs dépassent ainsi l'individualisme et affirment leur droit de changer leurs conditions de travail. En participant à l'action collective, les travailleuses et travailleurs se joignent à un mouvement de justice sociale et économique, permettant à toutes celles et tous ceux qui doivent travailler de gagner dignement leur vie.

► **Achats responsables**

La section locale effectue ses achats en priorisant, dans l'ordre, les fournisseurs syndiqués* et les produits fabriqués ici** et, dans la mesure du possible, écologiquement responsables.

* Fournisseurs syndiqués: provenant des unités de la Section locale 510, des autres sections locales québécoises ou canadiennes d'Unifor, des autres syndicats québécois et canadiens.

** Produits fabriqués ici: local et régional, québécois, canadiens, écologiquement responsables, biodégradables, non toxiques, etc.

ARTICLE 1 – Nom

1.01 La présente organisation est connue sous le nom de Section locale 510 d'Unifor, affiliée à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ainsi qu'aux différents Conseils régionaux FTQ.

ARTICLE 2 – Objectifs

2.01 Les objectifs de la Section locale 510 sont les suivants:

► Dans nos lieux de travail

Développer, entretenir et maintenir de bonnes relations avec les différents employeurs.

Promouvoir, mener et défendre la négociation collective, consolider nos pratiques de négociation.

Négocier des clauses visant à améliorer les salaires, régimes de retraite, avantages sociaux, horaires de travail, conditions de travail et la sécurité d'emploi.

Protéger et améliorer nos droits au travail grâce à l'action politique.

Lutter pour obtenir un environnement de travail sain et sécuritaire, exempt de harcèlement et de discrimination.

Veiller à ce que nous soyons traités équitablement au travail, et ce, avec dignité et respect.

Rendre les milieux de travail plus démocratiques.

Faire du recrutement auprès de celles et ceux qui ne sont pas syndiqués.

► Pour nos membres

Garantir que tous les membres reçoivent un traitement égal en vertu des présents statuts, sans égard à la race, au sexe, aux croyances, au lieu d'origine, à la couleur, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'incapacité, la religion ou l'affiliation politique.

Veiller à ce que notre syndicat appartienne à ses membres; qu'il respecte leurs objectifs communs ainsi que les principes et les pratiques du syndicalisme démocratique; qu'il fournisse toutes les possibilités de participer à la vie syndicale.

Veiller à ce que notre syndicat reflète la diversité de nos membres et de leur communauté.

Offrir des possibilités d'éducation et de perfectionnement à nos membres afin de les sensibiliser à la réalité syndicale, améliorer leur capacité d'analyse et les impliquer davantage dans le mouvement syndical et dans leur communauté.

Garantir à toutes et à tous que les décisions et actions prises par les dirigeantes et dirigeants de la section locale soient responsables et transparentes.

► **Dans nos communautés et l'ensemble de la société**

Soutenir les personnes dans le besoin.

Lutter pour obtenir de bons emplois dans nos communautés.

Encourager nos membres à participer à tous les aspects du mouvement communautaire, faisant ainsi rayonner le syndicat.

Travailler avec d'autres groupes progressistes afin de promouvoir la justice sociale et un développement environnemental durable.

S'impliquer activement dans les campagnes syndicales qu'organise Unifor.

Sauvegarder, protéger et étendre la liberté, les droits civils, la démocratie et le syndicalisme démocratique.

Lutter pour une réforme sociale et économique en accordant la priorité aux emplois de qualité, à l'égalité et à la justice sociale.

Collaborer avec les organisations progressistes au Québec, au Canada et à l'étranger pour appuyer des causes communes.

Résister à la mondialisation des entreprises et proposer des solutions de rechange aux politiques et aux accords commerciaux destructeurs d'emplois.

ARTICLE 3 – Statuts et règlements

3.01 Les statuts de la Section locale 510 doivent être approuvés par le syndicat national Unifor.

ARTICLE 4 – Les membres

4.01 La Section locale 510 est formée de travailleuses et travailleurs issus des différents lieux de travail sur lesquels la section locale a le droit de représentation.

4.02 Chaque membre de la section locale a le droit de participer aux assemblées générales, de proposer des candidatures et de voter, d'exprimer ses opinions, points

de vue et arguments sur tous les sujets au sein de la section locale. En tout temps, ces droits sont sujets aux règles de procédure relatives aux assemblées et autres règles officielles des statuts de la section locale. Chaque membre peut également se porter candidat aux postes de dirigeantes et dirigeants dûment soumis à l'assemblée.

4.03 En exerçant ces droits et privilèges, un membre ne doit pas agir de façon à nuire à la section locale ou à la compromettre ou compromettre le syndicat national en tant qu'organisations, ni leur fonctionnement, ni porter préjudice aux obligations juridiques et contractuelles du syndicat national.

4.04 Toute violation ou tout abus de ces droits ou privilèges ou toute conduite prohibée par le présent alinéa peut constituer un motif pour déposer des accusations contre le membre, conformément à l'article 18, section C, des statuts du syndicat national.

► **La responsabilité des membres de la Section locale 510**

Il incombe à chaque membre de mettre en pratique l'ensemble de ses obligations reliées aux présents statuts. Comme tout bon citoyen, chaque membre a aussi la responsabilité d'aider ses pairs en cas d'épreuve (maladie, accident, décès d'un proche, etc.).

ARTICLE 5 – Assemblée des membres

5.01 Seuls les membres peuvent assister aux assemblées générales.

5.02 L'assemblée générale des membres est tenue tous les deux (2) mois, à l'heure et à la date fixées par le comité exécutif de la section locale; elle est suspendue durant les mois de juillet et août.

5.03 L'assemblée générale est convoquée par un avis exposé sur les tableaux d'affichage de la section locale et des unités, et ce, au moins sept (7) jours civils avant la date effective de l'assemblée.

5.04 Une réunion extraordinaire de l'assemblée des membres peut être convoquée par la présidente ou le président de la section locale ou par un vote majoritaire du comité exécutif.

5.05 Entre les séances de l'assemblée générale des membres, les unités peuvent tenir des réunions sur des sujets particuliers qui concernent uniquement leur unité.

5.06 Le quorum à l'assemblée générale est de vingt-cinq (25) membres, incluant les dirigeantes et dirigeants ainsi que les déléguées et délégués.

a) Le quorum doit être respecté dès le début de l'assemblée.

b) Si, à l'heure fixée du début de l'assemblée, nous n'avons pas le quorum, nous attendons quinze (15) minutes. Une fois ces quinze (15) minutes écoulées, si le quorum n'est toujours pas atteint, la présidente ou le président réfère tous les

sujets qui sont à l'ordre du jour aux décisions déjà prises par le comité exécutif.

c) Au cours de l'assemblée, si le nombre des membres présents diminue sous le nombre minimal requis pour constituer le quorum, l'assemblée se poursuit jusqu'à contestation d'un membre. Toutes les affaires traitées avant la contestation sont légales. Toutefois, aucune affaire ne peut être traitée après la contestation.

5.07 Les règles de procédure parlementaire qui régissent les assemblées générales des membres sont les «Règles de procédure Bourinot».

5.08 Les assemblées générales durent deux (2) heures, sauf s'il y a un vote majoritaire des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents qui expriment leur désir de poursuivre l'assemblée. Le tout est sujet aux dispositions de l'article 5.06.

5.09 Droit de parole

a) Un membre n'a pas le droit de parler une deuxième fois tant que tous les membres déjà en file n'ont pas donné leur opinion sur le sujet en cours.

b) Le membre limite ses observations à l'ordre du jour et son droit de parole à cinq (5) minutes.

c) La règle des cinq (5) minutes ne s'applique pas lorsque les comités présentent leurs rapports d'activités.

d) Par un vote des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents à l'assemblée générale, ceux-ci peuvent :

- refuser le droit de parole à un invité ;
- autoriser le droit d'entrée à un non-membre.

e) Lorsque la question préalable est posée, le vote est pris à la majorité simple, c'est-à-dire cinquante pour cent plus un (50% + 1) des membres présents.

5.10 Toutes les propositions ou résolutions doivent être préalablement présentées au comité exécutif, qui en recommande l'adoption ou le rejet à la prochaine assemblée générale, sauf pour une proposition ou résolution d'urgence.

5.11 Les rapports du secrétaire financier et des syndiques ou syndicats doivent être préalablement présentés et adoptés par le comité exécutif avant d'être présentés à l'assemblée générale.

5.12 Une motion de blâme est légale mais une dirigeante ou un dirigeant, une déléguée ou un délégué ou un membre de comité n'est pas obligé de démissionner sur une telle motion.

5.13 Tout membre qui participe à une assemblée avec les facultés affaiblies par l'alcool ou par la drogue, qui perturbe la salle ou devient turbulent, perd automatiquement son droit de parole et de vote à l'assemblée. Afin de maintenir l'ordre, la présidente ou le président peut exiger que le membre soit expulsé de l'assemblée, sous réserve de la contestation des membres présents. Toute violation flagrante et persistante de la présente disposition est considérée comme une conduite indigne d'un membre du syndicat.

ARTICLE 6 – Pouvoirs administratifs

6.01 L'assemblée générale des membres représente la plus haute instance de la Section locale 510; elle a le pouvoir de prendre directement ou indirectement toute action conforme aux statuts et règlements.

6.02 Entre les assemblées générales des membres, le comité exécutif est la plus haute instance de la section locale. Il a le pouvoir d'agir au nom des membres, dans la mesure où la situation exige une intervention rapide et décisive, et sous réserve

subséquente de l'approbation des membres. Cependant, le comité exécutif ne peut agir de façon à compromettre les intérêts fondamentaux de la section locale.

6.03 Entre les réunions du comité exécutif, la présidente ou le président exerce l'autorité administrative générale et cette personne a le pouvoir d'agir au nom du comité exécutif, ou dans la mesure permise par celui-ci, sous réserve de l'approbation subséquente du comité exécutif.

ARTICLE 7 – Dirigeantes et dirigeants de la section locale

7.01 Les dirigeantes et dirigeants de la Section locale 510, qui forment également le comité exécutif, sont les suivants:

- Une présidente ou un président;
- Une première vice-présidente ou un premier vice-président;
- Une deuxième vice-présidente ou un deuxième vice-président;
- Une ou un secrétaire archiviste;
- Une secrétaire financière ou un secrétaire financier;
- Trois syndiques ou syndics;
- Une huissière ou un huissier;
- Une ou un guide;

- Trois représentantes ou représentants du conseil des présidents de la section locale;
- Une représentante ou un représentant du conseil d'administration du comité des retraités.

7.02 Les dirigeantes et dirigeants sont élus pour un mandat de trois (3) ans selon la procédure prévue à l'article 11 des présents statuts et règlements et conformément à la section B de l'article 15 des statuts du syndicat national.

7.03 Dans le cas d'une vacance au poste de présidente ou de président de la section locale, la première vice-présidente ou le premier vice-président comble aussitôt la vacance, et ce, jusqu'à la fin du mandat en cours. Si elle ou il refuse, la deuxième vice-présidente ou le deuxième

vice-président devient présidente ou président. Si une ou un ou les deux vice-présidentes ou vice-présidents refusent, elles ou ils ne sont pas obligés de démissionner.

7.04 Dans le cas d'une vacance à tout autre poste que celui de présidente ou président, le comité exécutif détermine:

1. si la vacance doit être comblée ou non;
2. si oui:
 - a) Le poste pourra être comblé par une dirigeante ou un dirigeant siégeant déjà sur le comité exécutif;

b) À défaut de l'option mentionnée ci-dessus, la procédure d'élection s'applique telle que définie à l'article 11.

7.05 Une dirigeante ou un dirigeant élu occupant déjà un poste à la section locale et qui accède à un poste cadre permanent ou temporaire est immédiatement démis de sa ou ses fonctions syndicales.

7.06 Une dirigeante ou un dirigeant élu doit suivre la formation nécessaire au poste qu'elle ou il occupe au sein de la section locale.

ARTICLE 8 – Le comité exécutif

8.01 Le comité exécutif de la Section locale 510 est composé de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants, tel que décrit à l'article 7.01 des présents statuts et règlements. Il est élu pour un mandat de trois (3) ans.

8.02 Le comité exécutif se réunit une (1) fois par mois au lieu fixé par la présidente ou le président ou la majorité des membres du comité exécutif. Le comité peut suspendre les réunions mensuelles pendant la période estivale.

8.03 Une réunion d'urgence du comité exécutif est convoquée par la présidente ou le président ou la majorité du comité exécutif, soit par un avis verbal ou écrit, soit par voie électronique, et est émis le plus tôt possible avant la réunion.

8.04 La majorité simple, c'est-à-dire cinquante pour cent plus un (50% + 1) des dirigeantes et dirigeants du comité exécutif de la section locale, forme un quorum.

8.05 Les principales fonctions des membres du comité exécutif sont les suivantes:

La présidente ou le président préside toutes les assemblées de la section locale, applique les dispositions des statuts et nomme, au besoin, de nouveaux comités. Elle ou il signe toutes les réquisitions de dépenses, lorsqu'elle ou il y est autorisé par la section locale, et contresigne tous les chèques émis par la secrétaire financière ou le secrétaire financier. La présidente ou le président est membre d'office de tous les comités sauf du comité d'élection. Le poste de présidente ou de président est un poste à temps complet à la section locale.

La vice-présidente ou le vice-président seconde la présidente ou le président dans ses fonctions et elle ou il assiste à toutes les assemblées de la section locale. Si la présidente ou le président est absent ou incapable de vaquer à ses occupations, la vice-présidente ou le vice-président remplit ses fonctions. Lorsqu'il y a plus d'une vice-présidente ou d'un vice-président, la section locale établit laquelle ou lequel assumera les fonctions de la présidence. Le poste de première vice-présidente ou de premier vice-président est un poste à temps complet à la section locale.

La ou le secrétaire archiviste tient un compte rendu exact de toutes les délibérations de la section locale et peut signer des réquisitions de fonds qui ont été autorisées par la section locale. La ou le secrétaire archiviste lit tous les documents et traite la correspondance qui ne relèvent pas directement d'autres fonctions de dirigeantes ou dirigeants. Elle ou il classe les documents et la correspondance pour référence future. Elle ou il porte à l'attention des membres toute correspondance exigeant des actions. La ou le secrétaire archiviste rédige le procès-verbal de chacune des réunions du comité exécutif et ces procès-verbaux sont à la disposition des membres.

La secrétaire financière ou le secrétaire financier reçoit toutes les cotisations, les droits de réintégration et tout autre revenu de n'importe quel fonds de la section locale et émet des reçus. Conformément à l'article 15 des statuts du syndicat national, elle ou il émet et signe tous les chèques, dépose tous les revenus, gère, conserve et tient les registres de toutes les données financières, conserve un inventaire de tous les dossiers et

biens de la section locale, remet les dossiers financiers aux personnes désignées aux fins d'examen et de vérification, remet les cotisations au syndicat national et organisations avec lesquelles la Section locale 510 est affiliée, conserve les dossiers complets de tous les membres actifs de la section locale, produit les rapports financiers mensuels et les présentent pour adoption à l'assemblée générale des membres.

Les syndiques ou syndics veillent à ce que les fonds et les biens de la section locale soient bien administrés. Quatre (4) fois par année, elles ou ils vérifient les dossiers financiers ou confient cette tâche à une ou un comptable agréé choisi par le comité exécutif. Aux fins de cette vérification, elles ou ils utilisent des formulaires doubles fournis par le syndicat national et en envoient immédiatement une copie à la secrétaire trésorière ou au secrétaire trésorier national.

Les syndiques ou syndics s'assurent que tous les fonds sont déposés dans une institution financière au nom et au numéro de la section locale et que la présidente ou le président et la secrétaire financière ou le secrétaire financier soient les dirigeantes ou dirigeants signataires.

Les syndiques ou syndics s'assurent que la secrétaire financière ou le secrétaire financier leur fournisse tous les documents nécessaires à l'audition des livres.

L'huissière ou l'huissier introduit tous les nouveaux membres et visiteurs et aide la présidente ou le président à maintenir l'ordre lorsqu'on lui demande de le faire. Elle ou il a également la responsabilité d'inventorier tous les biens de la section locale une fois

par année et accomplit toute autre fonction qui peut lui être confiée, selon l'article 15, section C, des statuts et règlements du syndicat national.

La ou le guide maintient l'ordre, inspecte les reçus et les cartes des membres, s'assure que toutes les personnes présentes à l'assemblée générale ont le droit d'y être et accomplit toute autre tâche qui peut lui être affectée, selon l'article 15, section C, des statuts et règlements du syndicat national.

8.06 Le comité exécutif, par l'intermédiaire de la secrétaire financière ou du secrétaire financier et de la présidente ou du président, est autorisé à effectuer le paiement de toutes les dépenses ordinaires de la section locale. Toutefois, son pouvoir se limite à des déboursements ne dépassant pas cinq cents dollars (500 \$); si tel est le cas, le comité exécutif doit obtenir l'approbation de l'assemblée générale des membres. Il doit aussi faire un rapport de tous les déboursés de la section locale pour les faire approuver par ladite assemblée.

8.07 Le comité exécutif se réserve le droit de réviser chaque numéro du journal,

ainsi que tous les tracts, publications et dépliants parus ou à paraître au nom de la section locale ou de ses unités.

8.08 Le comité exécutif doit nommer au moins l'un de ses membres sur chaque comité permanent à titre d'agent de liaison ou de conseiller, sauf en ce qui concerne le comité de négociation des unités et le comité d'élection.

8.09 Le comité exécutif nomme au moins deux (2) substituts pour signer les chèques lorsque les deux signataires désignés, soit la présidente ou le président et la secrétaire financière ou le secrétaire financier, doivent s'absenter temporairement.

8.10 Le comité exécutif peut exiger de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants, les déléguées ou délégués, comités ou membres de lui soumettre un rapport détaillé de toute action ou affaire transigée au nom de la section locale.

8.11 Toutes les décisions et recommandations du comité exécutif doivent être soumises à l'assemblée des membres subséquente.

ARTICLE 9 – Unité syndicale

9.01 L'assemblée des membres d'une unité a entière autonomie et juridiction sur toutes les questions relevant strictement de cette unité.

9.02 L'assemblée générale des membres d'une unité a lieu tous les trois (3) mois,

si nécessaire, sous la présidence de la présidente ou du président, et une personne membre de l'unité en tient les procès-verbaux de même que les registres.

9.03 Des assemblées extraordinaires de l'unité peuvent être convoquées par la

présidente ou le président de l'unité, lorsqu'une majorité des membres du comité syndical ou une pétition signée par quinze pour cent (15%) des membres de l'unité lui donne instruction de le faire. La ou les raisons spécifiques de ladite réunion doivent être indiquées dans la pétition la réclamant, le cas échéant, et dans tous les cas dans la convocation annonçant la réunion.

9.04 Les réunions de l'unité ne traitent que des affaires qui sont du ressort de l'unité. Toutefois, les unités peuvent adopter des résolutions destinées à être présentées à l'assemblée générale des membres de la section locale, conformément à l'article 5.10 des présents statuts et règlements.

9.05 Chaque unité de la présente section locale doit élire ses représentantes ou représentants syndicaux pour un mandat de trois (3) ans. Toutefois, dans le cas d'un milieu de travail nouvellement syndiqué, le premier mandat sera d'une durée de deux (2) ans.

9.06 Chacun des membres de chaque unité de la Section locale 510 est représenté par un comité syndical afin de bénéficier des meilleurs services possibles.

9.07 Le comité syndical d'une unité peut comprendre :

- La présidente ou le président de l'unité;
- Les déléguées et délégués;
- Les déléguées ou délégués d'usine;
- Les déléguées ou délégués d'atelier;
- Une ou un ou des représentantes ou

représentants en prévention;

- Les déléguées ou délégués en santé et sécurité au travail;
- Les déléguées ou délégués sociaux;
- Les intervenantes ou intervenants auprès des femmes;
- Toutes les représentantes ou représentants élus ou nommés pour servir l'unité.

9.08 Le nombre de déléguées ou délégués est établi en fonction du nombre de membres de l'unité et selon leur convention collective respective.

9.09 Les élections du comité syndical d'une unité sont régies par la procédure des statuts et règlements de la section locale, détaillée à l'article 11.

► Procédure de destitution

9.10 La destitution d'un membre du comité syndical d'une unité peut être soumise au vote à la suite d'une pétition signée par 25% des membres relevant de sa juridiction. La pétition doit faire état des motifs justifiant cette mesure.

9.11 Sur réception de ladite pétition par la présidente ou le président de la Section locale 510, une assemblée de destitution est tenue, avec un avis de convocation d'au moins sept (7) jours civils donnant le lieu, la date et l'heure de l'assemblée.

9.12 Vingt-cinq pour cent (25%) des membres qui travaillent dans le secteur relevant de la représentante syndicale visée

ou du représentant syndical visé forment le quorum à la séance tenue pour disposer de ladite demande de destitution.

9.13 Un vote à la majorité des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents du secteur concerné est nécessaire pour qu'une représentante ou un représentant syndical soit destitué.

9.14 Une vacance à un poste du comité syndical d'une unité est comblée dans les plus brefs délais.

9.15 Quiconque parmi les représentantes ou représentants syndicaux accepte un poste de cadre permanent ou temporaire est automatiquement démis de ses fonctions.

ARTICLE 10 – Conseil des présidentes et des présidents d'unité

10.01 Le Conseil des présidentes et des présidents d'unité se réunit au besoin.

10.02 Le rôle du Conseil des présidentes et présidents d'unité se limite essentiellement à celui de consultant; il n'a aucune autorité législative au sein de la structure de la section locale. Cependant, il a un rôle utilitaire pour diffuser l'information.

► Les comités permanents

Les objectifs des comités sont les suivants:

- Développer des compétences;
- Renforcer nos structures de base;
- Améliorer l'entraide et la solidarité entre les élus et les membres;
- Promouvoir le rapprochement des militants de la section locale;
- Étudier et mettre en œuvre les mandats qui leur sont confiés par le comité exécutif;

- Suggérer au comité exécutif de la section locale des actions constructives pour le bien-être des membres.

La Section locale 510 a les comités permanents suivants:

- Statuts et règlements;
- Éducation;
- Environnement;
- Loisirs;
- Services communautaires;
- Droits de la personne;
- Travailleuses et travailleurs LGBT;
- Travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur;
- Travailleuses et travailleurs ayant un handicap;
- Action politique;

- Condition féminine;
- Jeunes travailleuses et travailleurs;
- Santé et sécurité;
- Travailleuses et travailleurs retraités;
- et tout autre comité qui serait jugé nécessaire.

10.03 Les membres de ces comités sont élus ou nommés par le comité exécutif.

10.04 Il est recommandé que chacun des comités permanents soit composé d'un minimum de trois (3) membres. La présidente ou le président est élu par les membres dudit comité.

10.05 Ces comités permanents doivent s'acquitter des devoirs qu'ils assument en vertu des statuts et règlements de la section locale et de tout autre mandat qui pourrait leur être occasionnellement attribué par le

comité exécutif ou l'assemblée générale des membres.

10.06 Chaque comité doit faire un court rapport des activités approuvées à l'assemblée des membres, tenir un procès-verbal à chaque réunion et répartir le travail parmi les membres.

10.07 Le quorum de tous les comités sera formé de la majorité simple des membres du comité.

10.08 La présidente ou le président de la section locale est membre d'office de tous les comités. En cas d'égalité des votes, le sien est prépondérant. Elle ou il peut déléguer son pouvoir à un autre membre du comité exécutif, qui la ou le représentera au sein des comités.

10.09 Un membre de comité peut être destitué de ses fonctions par un vote des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents à l'assemblée générale.

ARTICLE 11 – Élections et comité d'élection

11.01 Toutes les élections doivent se dérouler sous la surveillance du comité d'élection dont la présidente ou le président ainsi que les membres ont été démocratiquement élus par l'assemblée générale des membres.

11.02 L'élection du comité d'élection doit avoir lieu au cours d'une assemblée générale. Le mandat des candidats élus est de trois (3) ans. S'il y a un poste vacant, il est

porté à l'ordre du jour de la prochaine assemblée des membres pour être comblé le plus rapidement possible.

11.03 La liste des scrutateurs de chaque unité doit être adoptée annuellement par l'assemblée générale de février.

11.04 Le comité d'élection et les scrutateurs doivent faire preuve d'impartialité en tout temps.

Voici la procédure à suivre lors d'une élection :

1. Les membres doivent obligatoirement être informés de l'avis d'élection et de la période des mises en candidature par un affichage sur les tableaux syndicaux. Le comité d'élection peut ensuite partager l'information soit par un tract, par courrier ou courriel. L'avis doit être donné au moins vingt et un (21) jours civils avant le scrutin;

2. Un minimum de sept (7) jours civils doit s'écouler entre l'avis et le début des mises en candidature;

3. Un minimum de sept (7) jours civils doit s'écouler entre la fin des mises en candidature et le scrutin;

4. Il est obligatoire que la période de mises en candidature soit d'au moins cinq (5) jours ouvrables **au bureau de la Section locale 510.**

5. Tout membre de la section locale peut présenter sa propre candidature ou celle de quelqu'un d'autre; il peut également mandater quelqu'un pour le faire en son nom.

6. Les bulletins de mises en candidature peuvent être envoyés par télécopieur, par courriel ou complétés à la section locale.

7. Le candidat est responsable à part entière de déposer sa candidature dans les délais prévus.

8. La date d'élection, les heures d'ouverture, les lieux des scrutins, le second

ou le troisième tour éventuel, la période des mises en candidature ainsi que les dates d'affichage des différents avis sont, autant que possible, votés par l'assemblée des membres.

9. La section locale remet au comité d'élection une liste des membres à jour, conformément au guide sur les élections dans les sections locales, lors de l'affichage de l'avis d'élection.

11.05 Le comité d'élection doit, immédiatement après la fermeture des mises en candidature, procéder à un tirage au sort pour déterminer la position des candidats sur le bulletin de vote.

11.06 Tous les postes électifs de la Section locale 510 sont élus à la majorité simple.

11.07 Lorsqu'il n'y a qu'une seule candidate ou un seul candidat, quel que soit le poste, ladite candidate ou ledit candidat est dès lors déclaré élu.

11.08 Les candidates et les candidats ne reçoivent aucune allocation de dépenses pour leur campagne électorale. Par contre, elles et ils ont droit à une quantité de feuilles de publicité payées et imprimées par la section locale pouvant aller jusqu'à 70 % des membres du secteur du candidat.

11.09 Pour avoir le droit de voter dans tout genre de scrutin, que ce soit pour une élection, une grève ou un mandat de grève, l'acceptation ou le rejet des offres patronales, etc., le membre doit avoir au préalable signé sa carte d'adhésion du syndicat national Unifor.

11.10 Un membre du comité d'élection, une scrutatrice ou un scrutateur ne peut être élu à aucun poste électif de la Section locale 510.

11.11 Le vote par procuration est interdit à la Section locale 510.

11.12 Le dépouillement du scrutin se fait immédiatement après la fermeture des bureaux de vote.

11.13 Le comité d'élection doit afficher sur les tableaux syndicaux les résultats de chaque élection dès que les votes sont compilés. Il doit également fournir un rapport écrit de l'élection lors de la prochaine assemblée générale.

► Bureaux spéciaux de scrutin

Toutes les élections sont menées de façon à accommoder raisonnablement les besoins des membres qui, en raison d'un motif valable, ne pourraient participer à des élections. Une demande en ce sens doit être acheminée au comité d'élection avant que l'avis d'élection soit affiché.

La ou les boîtes de vote par anticipation seront ouvertes uniquement lors du dépouillement du scrutin officiel.

La procédure du vote par anticipation doit faire en sorte qu'un membre qui s'est prévalu d'un accès au bureau spécial de scrutin ne soit pas en mesure de déposer un second bulletin de vote au bureau officiel de scrutin.

ARTICLE 12 – Finances

L'exercice fiscal de la Section locale 510 débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre.

12.01 Les cotisations syndicales des membres sont établies conformément à l'article 15, section G, des statuts du syndicat national.

12.02 La section locale paie le temps accordé par une représentante ou un représentant, une ou un membre dans l'exercice de ses fonctions pour et au nom de la section locale. Ce montant équivaut à la rémunération que la personne aurait autrement reçue de son employeur et ne doit jamais en

excéder la somme. Aucune heure supplémentaire n'est payée.

12.03 Tout membre de la section locale mandaté par celle-ci, qui se voit dans l'obligation de faire des dépenses durant l'exercice de ses fonctions, a droit au remboursement des frais suivants dans la mesure où la réclamation est soumise à la secrétaire financière ou au secrétaire financier dans les soixante (60) jours à compter du premier jour du mois suivant l'activité.

12.04 Les frais d'inscription à des colloques, congrès, conseils, réunions, rencontres et formations syndicales sont entièrement payés par la section locale.

12.05 Les frais de transport et d'hébergement, chambre en occupation double lorsque partagée avec un autre membre de la section locale, ou simple lorsque autorisé par le comité exécutif, sont payées par la section locale.

N.B.: Les frais d'hébergement seront remboursés lorsque la distance à l'aller est de cent soixante (160) kilomètres ou plus, à moins d'avis contraire du comité exécutif.

► Indemnité forfaitaire quotidienne (*per diem*)

Lorsqu'un membre participe à une activité autorisée par la Section locale 510, il a droit au paiement d'un *per diem* en fonction de ce qui suit:

- Aucune indemnité par jour normal si les repas sont inclus;
- Si l'activité se déroule à l'extérieur de son lieu de travail et que le membre doit déboursier pour un repas = **25 \$**;
- Si l'activité se prolonge en soirée et qu'il doit déboursier pour deux repas = **55 \$**;
- Si l'activité nécessite un hébergement = **110 \$** par journée (si les repas ne sont pas compris) ou **55 \$** par journée (si tous les repas sont compris);
- Pour la dernière journée du séjour, si l'activité et le temps de retour ont une durée de moins de six (6) heures = **55 \$**; si l'activité et le temps de retour ont une durée de six (6) heures et plus = **110 \$**.

- **Pour le colloque de la section locale** en résidence, l'indemnité forfaitaire quotidienne accordée est de 25 \$;
- Si le membre participe au **Conseil québécois d'Unifor**:
 - Si le Conseil québécois d'Unifor a lieu dans la région métropolitaine de Montréal = **25 \$** par journée (que les repas soient inclus ou non);
 - Si le Conseil québécois d'Unifor a lieu à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal et que l'hébergement est payé par la section locale;
Si les **repas sont payés** par le Conseil québécois d'Unifor = **55 \$** par journée et **25 \$** pour la journée du retour;
Si les **repas ne sont pas payés** par le Conseil québécois d'Unifor = **110 \$** par journée et **55 \$** pour la journée du retour;
 - Si sa conjointe ou son conjoint et ses enfants l'accompagnent, la section locale assume les frais d'inscription pour ceux-ci.

N.B.: Ces montants servent aussi à couvrir les frais reliés aux appels téléphoniques interurbains.

Les indemnités forfaitaires quotidiennes mentionnées dans le présent article ne sont pas applicables si le syndicat national verse déjà lesdites indemnités.

12.06 Une allocation pour membre en congé est **valide uniquement si elle a d'abord été approuvée** par la présidente ou le président de la section locale ou sa remplaçante ou son remplaçant.

Si un membre est mandaté afin de participer à une activité particulière et qu'il est en congé à cette date, il peut réclamer l'allocation en fonction de ce qui suit :

- Si l'activité a une durée de moins de six (6) heures (transport inclus) = **55 \$** ;
- Si l'activité a une durée de six (6) heures et plus (transport inclus) = **110 \$**.

Les activités suivantes sont **autorisées d'emblée par l'exécutif** :

- Formations Unifor, FTQ ;
- Toute instance où la section locale envoie une délégation la représenter, notamment lors des événements suivants : conseils, congrès, colloques, séminaires, forums, etc. ;
- Rencontre du comité exécutif de la Section locale 510.

12.07 Lors des séances de négociation avec l'employeur d'une unité de la section locale, l'indemnité forfaitaire est de :

- ▶ **25 \$** par jour ;
- ▶ **55 \$** si la séance doit se terminer en soirée ;
- ▶ **110 \$** si l'hébergement est requis ;
- ▶ **55 \$** pour la journée du retour si l'hébergement est requis.

12.08 Lors d'une session de formation sur la retraite, aucun remboursement n'est accordé aux membres de la section locale pour des frais de déplacement.

12.09 Le calcul du kilométrage se fait au moyen d'un logiciel choisi par la Section locale 510, lequel indique le trajet le plus court, ou tout autre trajet jugé raisonnable par le comité exécutif. Les frais de déplacement sont basés sur la moyenne annuelle des deux montants alloués par l'Agence du revenu du Canada, pour les premiers 5 000 km parcourus et pour tous les kilomètres parcourus au-delà desdits 5 000 km. Voir le <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/avantages-allocations/automobile/allocations-frais-automobile-vehicule-a-moteur.html>.

Tous les autres moyens de transport sont remboursables en classe économique. Dans certains cas, la section locale se réserve le droit de choisir des moyens de transport alternatifs (autobus, taxis, etc.).

12.10 À des fins de sensibilisation à la protection de l'environnement, et dans la mesure du possible, la Section locale 510 encourage le covoiturage.

12.11 Lorsqu'une personne soumet une demande de remboursement à la secrétaire financière ou au secrétaire financier, elle doit utiliser les formulaires conçus à cet effet et indiquer la description et la date de l'activité pour laquelle elle demande un remboursement.

12.12 Lorsqu'une personne soumet une demande de remboursement de salaire à la secrétaire financière ou au secrétaire financier, elle doit utiliser les formulaires conçus à cet effet. Elle doit préciser la description et la date de l'activité, le nombre d'heures

réclamées, le taux horaire ainsi que l'ajustement du coût de la vie et la prime d'équipe, le cas échéant.

12.13 Avant de procéder au paiement, la secrétaire financière ou le secrétaire financier doit s'assurer que le talon de paye ainsi que les reçus et factures accompagnent la demande. **Aucun paiement ne sera effectué sans les pièces justificatives.**

12.14 Un membre qui désire recevoir un paiement direct dans son compte bancaire devra fournir un spécimen de chèque à la secrétaire financière ou au secrétaire financier. Le membre s'engage à aviser la secrétaire financière ou le secrétaire financier de tout changement. Dans le cas contraire, les frais de banque seront déduits de la réclamation du membre.

12.15 La section locale rembourse, s'il y a lieu, les pertes monétaires subies aux avantages sociaux, aux bénéfiques et aux déductions à la source en raison de l'implication d'une personne dans des activités syndicales endossées par la section locale.

12.16 Un membre qui prend sa retraite se voit offrir un cadeau souvenir par la section locale, pour autant que celle-ci ou celui-ci adhère et cotise au comité des retraités.

► **Dons décès ou fleurs**

12.17 Lors du décès d'un membre ou d'un de ses proches immédiats: conjointe, conjoint, enfant, enfant de la conjointe ou du conjoint, père, mère, sœur, frère, la Section locale 510 fait un don de **cent cinquante (150 \$)** à l'organisme désigné par le membre

ou la succession **ou** envoie des fleurs pour le même montant.

12.18 Lors du décès d'un membre du comité des retraités, la Section locale 510 fait un don de **cent cinquante (150 \$)** à l'organisme désigné par le membre ou la succession **ou** envoie des fleurs pour le même montant.

12.19 La section locale doit obligatoirement émettre un reçu numéroté officiel pour toute somme d'argent reçue, quelle qu'en soit la source ou la raison.

► **Expertise**

12.20 La section locale peut défrayer les coûts d'expertise médicale et de témoin expert selon la recommandation de la représentante ou du représentant aux dossiers de lésions professionnelles, en vertu de la procédure suivante:

- Tous les dossiers doivent préalablement faire l'objet d'une étude par le comité exécutif avant l'acceptation par l'assemblée générale des membres;
- La requérante ou le requérant accepte l'expert désigné par la section locale;
- La requérante ou le requérant s'engage à être représenté par la personne qu'aura choisie la section locale.

Si la requérante ou le requérant ne respecte pas les conditions ci-haut mentionnées, elle ou il devra rembourser toutes les sommes défrayées par la section locale dans le ou les dossiers concernés.

ARTICLE 13 – Admissibilité aux postes élus

13.01 Tout membre est éligible à un poste syndical dès qu'il a signé la carte d'adhésion d'Unifor et qu'il remplit les critères d'éligibilité à la convention collective en vigueur dans son unité.

13.02 Malgré que la section locale favorise la plus grande participation possible en incitant les membres à occuper un seul poste, les membres ont le droit d'occuper un poste au sein de leur milieu de travail et un poste au comité exécutif de la section locale, pourvu qu'aucune des deux fonctions ne demande une occupation à temps plein.

13.03 Si une dirigeante ou un dirigeant du comité exécutif, dont le mandat n'est pas arrivé à échéance, souhaite déposer sa candidature à un autre poste de l'exécutif, elle ou il doit démissionner de son poste actuel au moins quatorze (14) jours civils avant l'affichage de l'avis d'élection. Ceci a pour but d'éviter la tenue de deux élections partielles distinctes pour combler les deux postes. Cependant, la démission entrera en vigueur au moment de l'installation de la candidate ou du candidat élu dans ses nouvelles fonctions.

ARTICLE 14 – Règles relatives aux présences

14.01 À compter de leur élection, si les dirigeantes et dirigeants de la section locale veulent continuer d'occuper leur poste respectif, elles et ils doivent assister à au moins quatre (4) des six (6) assemblées générales plus récentes, qu'il y ait quorum ou non. Elles ou ils devront aussi assister à au moins sept (7) rencontres du comité exécutif sur les dix (10) dernières, à moins de soumettre au comité exécutif un motif valable pour excuser leur absence.

14.02 Lors de la rencontre subséquente du comité exécutif, les dirigeantes et dirigeants devront analyser ces motifs et décider si ceux-ci sont valables ou non.

14.03 Toute personne qui contrevient à l'article 14.01 sera destitué de son poste et ne sera plus éligible à ce poste jusqu'à la fin du terme préalablement établi.

ARTICLE 15 – Les déléguées et délégués de la section locale

15.01 Les déléguées et délégués aux différents congrès ou conseils sont élus par scrutin secret en conformité avec la procédure d'élection à l'article 11.

15.02 Lorsqu'une délégation assiste à un congrès ou un conseil, une ou un délégué sera chargé de faire un rapport à l'assemblée générale sur les propositions et les sujets traités à ce congrès ou conseil.

15.03 Afin de maintenir son poste de déléguée ou délégué à un congrès ou un conseil, celle-ci ou celui-ci doit assister à au moins quatre (4) des six (6) assemblées

générales les plus récentes, qu'il y ait quorum ou non, à compter de son élection à ce poste.

15.04 Toute personne qui contrevient au présent article est destituée de son poste à ce conseil ou congrès et n'est plus éligible à ce poste jusqu'à la fin du terme préalablement établi, à moins qu'elle ou il ne soumette au comité exécutif un motif valable pour excuser son absence. Lors de la rencontre subséquente du comité exécutif, les dirigeantes et dirigeants devront analyser ces motifs et décider si ceux-ci sont valables ou non.

ARTICLE 16 – L'ordre du jour

L'assemblée générale des membres prend en considération les points énumérés dans l'ordre du jour suivant:

1. Adoption de l'ordre du jour.
2. Cérémonie d'installation.
3. Appel nominal des dirigeantes et dirigeants.
4. Adoption du procès-verbal de l'assemblée précédente.
5. Lecture de la correspondance par la ou le secrétaire archiviste.
6. Propositions et affaires courantes ou en suspens
7. Rapports des dirigeantes et dirigeants, des comités ainsi que des déléguées et délégués.
8. Affaires nouvelles.
9. Clôture de l'assemblée.

ARTICLE 17 – Révision d'une décision

17.01 Tout membre mécontent d'une action ou d'une décision de la Section locale 510, d'une de ses dirigeantes ou d'un de ses dirigeants, d'une de ses représentantes ou d'un de ses représentants doit soumettre son appel ou sa plainte par écrit à la ou au secrétaire archiviste de la section locale, ou à la présidente ou au président de la section locale. Par la suite, le comité exécutif doit analyser la plainte dans les trente (30) jours, conformément à l'article 18, section B, des statuts du syndicat national.

17.02 Le comité exécutif renvoie la question au comité de négociation si elle concerne la convention collective. Sinon, le comité exécutif étudie lui-même la plainte.

17.03 L'instance à laquelle le cas est acheminé doit consulter la plaignante ou le plaignant et lui donner le loisir de se faire

entendre avant de rendre une décision, dans un délai maximal de trente (30) jours, à moins qu'un délai supplémentaire ne soit nécessaire et justifié par des motifs valables.

17.04 Dans les trente (30) jours suivant la réception du prononcé de la décision, si le dossier relève des affaires de la section locale, la plaignante ou le plaignant peut en appeler de la décision. Pour ce faire, elle ou il doit le signifier par écrit à la ou au secrétaire archiviste, qui, à son tour, doit le faire entendre à l'assemblée générale des membres le plus rapidement possible.

17.05 Tout membre mécontent de l'action ou de la décision de l'assemblée générale ou du comité de négociation de son unité peut en appeler au Conseil exécutif national, conformément à l'article 18 des statuts du syndicat national.

ARTICLE 18 – Grève

18.01 Une grève peut être déclenchée ou interrompue **seulement** en conformité avec les dispositions de l'article 17, section B, des statuts du syndicat national.

ARTICLE 19 – Article général

19.01 Les dirigeantes et dirigeants du comité exécutif, les membres des comités, les déléguées et délégués syndicaux des unités ainsi que tout autre membre de la Section locale 510, élu ou nommé, ayant la responsabilité d'un fonds, d'un bien ou d'effets appartenant à la section locale, doivent, à la fin de leur mandat, les remettre aux dirigeantes et dirigeants dûment élus.

ARTICLE 20 – Amendements

20.01 Pour procéder à un ou des amendements aux présents statuts et règlements, la procédure suivante doit être respectée:

Présenter le ou les amendements sous forme de proposition écrite à l'assemblée générale où la première lecture se fait sans discussion. Si les amendements sont trop nombreux, le comité exécutif peut faire une motion qui autorise ledit comité à les afficher sur les tableaux syndicaux des unités ou sur le site Web de la section locale. Toutefois, chaque membre qui en fera la demande recevra une copie conforme.

Le comité des statuts et règlements présente ensuite les amendements en deuxième

lecture lors de l'assemblée générale subséquente pour discussion et adoption.

L'avis de convocation de la prochaine assemblée générale doit obligatoirement faire état du vote pour l'adoption du ou des amendements aux statuts et règlements. Le vote se fait aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres présents et votants.

Les nouveaux articles ou amendements des présents statuts et règlements qui ont été adoptés en deuxième lecture entreront en vigueur seulement après avoir été approuvés par le Conseil exécutif national.

