
STATUTS DE L'APTS ET DÉCLARATION DE PRINCIPES

OCTOBRE 2024



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

RÉVISION : octobre 2024, mars 2023, mai 2022, novembre 2021, novembre 2019, mai 2018, avril 2016, mai 2014, mai 2012, mai 2010.

STATUTS DE L'APTS

ADOPTION : Mai 2006

DÉCLARATION DE PRINCIPES

ADOPTION : Mai 2008

Table des matières

CHAPITRE I – Nom et mission	6
1.1 Nom du syndicat	6
1.2 Siège social	6
1.3 Juridiction	6
1.4 Mission et Déclaration de principes	6
1.5 Affiliation	6
1.6 Entente de services	7
CHAPITRE II – Les membres	8
2.1 Conditions d'admission	8
2.2 Maintien du statut de membre	8
2.3 Suspension ou exclusion d'un·e membre	8
2.4 Suspension ou destitution d'un·e élu·e ou nommé·e	9
2.5 Appel et réinstallation	10
CHAPITRE III – Le palier national	11
3.1 Le congrès	11
3.2 Le conseil général	14
3.3 Le conseil national	18
3.4 Les représentant·e·s nationaux·ales	22
3.5 Le comité exécutif national	23
CHAPITRE IV – Le palier local	28
4.1 L'assemblée générale	28
4.2 L'assemblée de secteur	30
4.3 Le conseil syndical	31
4.4 Le conseil syndical restreint	32
4.5 L'exécutif local	33
4.6 La personne déléguée locale	40
4.7 Rôle de l'agent·e de liaison	41
4.8 Les personnes observatrices	42

4.9	Les personnes vérificatrices internes _____	42
CHAPITRE V – Dispositions financières _____		44
5.1	Année financière _____	44
5.2	Cotisation syndicale _____	44
5.3	Budget local _____	44
5.4	Allocations de péréquation _____	44
CHAPITRE VI – Comité de surveillance _____		45
6.1	Composition, mode de nomination et quorum _____	45
6.2	Durée du mandat _____	45
6.3	Fréquence des réunions _____	45
6.4	Mandat du comité _____	45
6.5	Fonctions et pouvoirs _____	45
6.6	Vacance au comité de surveillance _____	46
CHAPITRE VII – Modifications aux statuts et à la Déclaration de principes		47
7.1	Modifications aux statuts _____	47
7.2	Modifications à la Déclaration de principes _____	48
7.3	Corrections linguistiques _____	48
DÉCLARATION DE PRINCIPES _____		50



**STATUTS
DE L'APTS**

CHAPITRE I – Nom et mission

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est détentrice de toutes les accréditations et assume tous les services offerts par le syndicat.

1.1 Nom du syndicat

Le syndicat est une personne morale constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels sous le nom de « Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux » (APTS).

1.2 Siège social

Le siège social du syndicat est situé dans la ville de Longueuil.

1.3 Juridiction

Le syndicat regroupe des personnes de la catégorie des techniciennes et des professionnelles de la santé et des services sociaux du Québec.

1.4 Mission et Déclaration de principes

Le syndicat a pour mission l'étude, la sauvegarde, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux, moraux, éducatifs et professionnels de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

Le syndicat est guidé dans ses actions par la Déclaration de principes adoptée au congrès.

Le syndicat lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence au sein de la société québécoise, qu'elles soient, notamment exercées à l'endroit de ses membres ou par ses membres.

1.5 Affiliation

Toute proposition d'affiliation du syndicat à une centrale syndicale ou à une fédération doit être faite au congrès et être adoptée par les deux tiers (2/3) des personnes déléguées présentes.

Si le congrès se prononce en faveur d'une telle affiliation, la tenue d'un référendum sur cette question auprès des membres du syndicat est ordonnée.

Le syndicat doit demander l'affiliation si les deux tiers (2/3) des membres votant·e·s se sont prononcé·e·s en faveur d'une telle affiliation.

1.6 Entente de services

Le syndicat peut conclure une entente afin d'offrir des services à une association de salarié·e·s du secteur de la santé et des services sociaux, le tout selon les conditions établies par le conseil national et en évitant tout conflit d'intérêts avec le secteur public.

CHAPITRE II – Les membres

2.1 Conditions d'admission

Pour être membre du syndicat, il faut être une personne salariée d'un établissement dans lequel le syndicat détient une accréditation ou à l'égard duquel il a entrepris une procédure d'accréditation. Il faut également :

- a) avoir rempli un formulaire d'adhésion;
- b) avoir versé la première cotisation telle qu'elle est prévue au Code du travail;
- c) payer la cotisation syndicale;
- d) se conformer aux statuts et règlements du syndicat;
- e) être accepté·e en tant que membre par le conseil national.

2.2 Maintien du statut de membre

2.2.1 Une personne continue d'exercer tous ses droits à titre de membre du syndicat lorsqu'elle est visée par une des situations suivantes :

- a) bénéficier d'un congé sans traitement conformément aux dispositions de la convention collective;
- b) posséder un droit de rappel et être en période de mise à pied avec maintien du lien d'emploi conformément à sa convention collective;
- c) être suspendue ou congédiée jusqu'à l'épuisement de ses recours et tant qu'elle est soutenue par le syndicat.

2.2.2 Le statut de membre est suspendu pendant la période où une personne occupe temporairement un poste de gestionnaire.

2.3 Suspension ou exclusion d'un·e membre

2.3.1 Le conseil national peut, par un vote aux deux tiers (2/3) des voix, suspendre ou exclure un·e membre du syndicat pour un des motifs suivants :

- a) ne pas respecter les statuts ou les règlements;
- b) causer un préjudice grave au syndicat;

c) causer un préjudice grave envers un·e ou des membres du syndicat.

2.3.2 Le conseil national doit, lorsqu'il désire suspendre ou exclure un·e membre, lui donner un avis écrit indiquant les raisons pour lesquelles il pourrait procéder à sa suspension ou à son exclusion et l'inviter à présenter par écrit sa version des faits dans les dix (10) jours et/ou à se présenter au prochain conseil national pour exposer sa version des faits.

2.3.3 Le·la secrétaire du comité exécutif national fait parvenir la décision du conseil national au·à la membre, à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé dans les cinq (5) jours suivant la prise de décision.

2.4 Suspension ou destitution d'un·e élu·e ou nommé·e

2.4.1 Le conseil national peut, par un vote aux deux tiers (2/3) des voix, suspendre ou destituer un·e élu·e ou nommé·e pour un des motifs suivants :

a) lorsqu'il·elle est absent·e, sans motif valable, de trois (3) assemblées consécutives où il·elle a été dûment convoqué·e;

b) lorsqu'il·elle œuvre dans l'intérêt d'une organisation syndicale concurrente ou qu'il·elle incite un·e ou plusieurs membres du syndicat à s'en retirer;

c) lorsqu'il·elle fait preuve de mauvaise foi, d'ingérence indue, d'incompétence notoire, cause un préjudice grave aux membres ou au syndicat, ou détourne des fonds;

d) lorsqu'une plainte de harcèlement ou de violence s'avère fondée.

2.4.2 La demande de suspension ou de destitution peut provenir de l'assemblée générale, d'un·e membre de l'exécutif local, ou d'un·e membre du conseil national. La demande est acheminée au·à la secrétaire du comité exécutif national, qui la soumet au conseil national pour l'adoption des mesures appropriées.

À la réception d'une demande de suspension ou de destitution d'un·e élu·e ou d'un·e nommé·e, le conseil national se doit de déclencher l'enquête nécessaire dans les dix (10) jours.

2.4.3 Le conseil national doit, lorsqu'il désire suspendre ou destituer un·e membre élu·e ou nommé·e, lui donner un avis écrit indiquant les raisons pour lesquelles il pourrait procéder à sa suspension ou à sa destitution et

l'invite à présenter par écrit sa version des faits dans les dix (10) jours et/ou à se présenter au prochain conseil national pour exposer sa version des faits.

2.4.4 Le·la secrétaire du comité exécutif national fait parvenir la décision du conseil national au·à la membre élu·e ou nommé·e, à sa dernière adresse connue, sous pli recommandé dans les cinq (5) jours suivant la prise de décision.

2.4.5 Selon la nature de la demande de suspension ou de destitution, le comité exécutif national peut prendre les moyens nécessaires pour préserver les éléments de preuve ou limiter les dommages potentiels au syndicat et à ses membres. Il peut ainsi suspendre pour fin d'enquête la personne visée par la demande.

2.5 Appel et réinstallation

La décision prise par le conseil national peut être portée en appel par la personne suspendue, exclue ou destituée dans les quinze (15) jours en produisant une demande écrite au·à la secrétaire du comité exécutif national dans laquelle elle indique le motif de son appel. Cet appel doit être entendu lors du prochain conseil général. La décision prise par le conseil général est finale et sans appel. Une personne suspendue ou exclue peut retrouver son statut de membre aux conditions fixées par l'instance ayant procédé à sa suspension ou à son exclusion.

CHAPITRE III – Le palier national

3.1 Le congrès

3.1.1 Composition

a) Le congrès est composé des personnes déléguées suivantes :

- les membres du conseil national;
- les membres des délégations provenant des unités de négociation.

Le nombre de personnes déléguées auquel a droit chacune de ces unités de négociation est établi selon le nombre de personnes salariées au 31 décembre de l'année précédant le congrès, tel qu'il a été déterminé par le syndicat selon la proportion suivante :

Nombre de personnes salariées	Nombre de personnes déléguées
1 à 100 personnes salariées	3 personnes déléguées

Le nombre de personnes déléguées est par la suite augmenté d'une personne par tranche de 100 personnes salariées de l'unité de négociation.

b) La délégation des unités de négociation est composée en priorité des membres des exécutifs locaux.

Lorsqu'un poste à l'exécutif local est vacant ou qu'un·e membre de l'exécutif local n'est pas en mesure d'assister au congrès, l'exécutif local peut désigner une personne substitut, pour la durée du congrès, parmi les personnes déléguées locales ou, à défaut, parmi les agent·e·s de liaison et, en dernier lieu, parmi les membres de l'unité de négociation.

S'il reste des places disponibles dans la délégation, elles sont comblées par élection par l'assemblée générale parmi les personnes déléguées locales ou, à défaut, parmi les agent·e·s de liaison et, en dernier lieu, parmi les membres de l'unité de négociation.

L'assemblée générale peut voter, au besoin, une façon d'effectuer la sélection des personnes qui composeront la délégation au

congrès en respectant l'ordre prévu (personnes déléguées locales, agent·e·s de liaison, membres).

L'exécutif local peut nommer les personnes substitués qui participeront au congrès si toutes celles nommées à l'assemblée générale précédant le congrès ne comblent pas les places disponibles de la délégation.

3.1.2 Personnes observatrices

Le conseil national ou le conseil général peut inviter des personnes observatrices à assister au congrès, sans droit de vote ni de proposition.

3.1.3 Fonctions et pouvoirs

Le congrès est l'instance suprême du syndicat et a les fonctions et pouvoirs suivant·e·s :

- a) adopter les orientations générales du syndicat et les grandes priorités d'action;
- b) adopter, modifier ou abroger les statuts;
- c) adopter les fonds spéciaux;
- d) fixer la cotisation syndicale régulière;
- e) recevoir le rapport d'activités du conseil national;
- f) disposer de toute question soumise par le conseil national et le conseil général;
- g) élire les membres du conseil national et du comité de surveillance;
- h) décider de l'affiliation du syndicat à un autre organisme;
- i) nommer des personnes vérificatrices.

3.1.4 Fréquence, convocation et ordre du jour

Le congrès se réunit tous les deux (2) ans, dans les six (6) derniers mois de l'année. Tant le conseil national que le comité exécutif national peuvent convoquer le congrès.

L'avis de convocation doit être transmis aux membres du conseil national et aux exécutifs locaux au moins deux cent dix (210) jours avant la tenue du congrès.

L'ordre du jour doit être transmis aux personnes déléguées au moins trente (30) jours avant la tenue du congrès.

Le·la secrétaire du comité exécutif national transmet aux personnes déléguées, au moins deux semaines avant l'ouverture du congrès, les principaux documents qui feront l'objet de présentation dans le cadre des points informatifs et décisionnels inscrits dans l'ordre du jour.

Lorsque les documents ne sont pas expédiés dans les délais, le sujet ne peut être traité dans la même séance que celle où a lieu le dépôt, sauf si la majorité des membres du congrès en décide autrement.

3.1.5 Quorum

Le quorum du congrès est constitué de 60 % des personnes déléguées inscrites.

3.1.6 Décision et vote

Sauf dispositions contraires contenues dans les statuts, les décisions du congrès se prennent à la majorité simple des voix. La présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité.

3.1.7 Le congrès spécial

Un congrès spécial peut être convoqué par le congrès, le conseil général ou le conseil national.

- a) L'avis de convocation et l'ordre du jour du congrès spécial sont transmis aux exécutifs locaux au moins trente (30) jours avant la date du congrès spécial. Seul·s le·s sujet·s inscrit·s à l'ordre du jour pourra·ont faire l'objet de discussion;
- b) tant le conseil national que le comité exécutif national peuvent convoquer un congrès spécial dans des circonstances exceptionnelles ou s'il y a urgence. Dans ce cas, l'avis de convocation doit être transmis dans un délai d'au moins quatorze (14) jours avant la tenue de ce congrès et les personnes déléguées sont avisées des sujets qui y seront discutés.

3.1.8 Les procès-verbaux

Le syndicat transmet aux exécutifs locaux le procès-verbal des délibérations à être adopté du congrès ou du congrès spécial deux (2) mois après sa tenue.

Le syndicat doit tenir un registre à jour des procès-verbaux des délibérations, une fois ceux-ci adoptés. Ce registre est accessible en tout temps aux membres du syndicat.

3.2 Le conseil général

3.2.1 Composition

Le conseil général est composé des personnes déléguées suivantes :

- a) les membres du conseil national;
- b) les président·e·s des unités de négociation. En cas d'impossibilité, un·e autre membre de l'exécutif local peut être désigné·e par ce dernier;
- c) les personnes déléguées additionnelles des unités de négociation comptant plus de 300 personnes salariées, choisies parmi les membres de l'exécutif local.

Le nombre de personnes déléguées additionnelles auquel a droit chacune de ces unités de négociation est établi selon le nombre de personnes salariées au 31 mars de l'année financière précédente, tel qu'il a été déterminé par le syndicat, selon la proportion suivante :

Nombre de personnes salariées	Nombre de personnes déléguées
301 à 600 personnes salariées	1 personne déléguée additionnelle
601 à 900 personnes salariées	2 personnes déléguées additionnelles

Le nombre de personnes déléguées additionnelles est par la suite augmenté d'une personne par tranche de 600 personnes salariées de l'unité de négociation.

- d) Si une ou des places de personne·s déléguée·s d'une unité de négociation demeure·nt vacante·s, l'exécutif local peut désigner une ou des personnes substitut·s parmi les personnes déléguées

locales ou, à défaut, parmi les agent·e·s de liaison et, en dernier lieu, parmi les membres de l'unité de négociation;

- e) en plus de la délégation prévue au présent article, lors du conseil général durant lequel une entente de principe concernant les dispositions nationales est présentée et votée, les membres des exécutifs locaux ne faisant pas partie de la délégation sont invité·e·s d'office à titre de personnes observatrices.

3.2.2 Personnes observatrices

Le conseil national peut inviter des personnes observatrices à assister au conseil général, sans droit de vote ni de proposition.

Les unités comptant 300 personnes salariées et moins peuvent inviter un·e membre de leur exécutif à assister au conseil général comme personne observatrice. Si la place de personne observatrice demeure vacante, l'exécutif local peut désigner une personne substitut parmi les personnes déléguées locales, ou, à défaut, parmi les agent·e·s de liaison.

3.2.3 Fonctions et pouvoirs du conseil général

Le conseil général est la plus haute instance entre les congrès et a le devoir de servir l'intérêt collectif des membres en conformité avec les orientations du congrès. Il s'agit d'un lieu privilégié de débats et de concertation sur les différents enjeux syndicaux.

Le conseil général a les fonctions et pouvoirs suivant·e·s :

- a) adopter les orientations et les politiques entre les congrès;
- b) soumettre des recommandations au congrès;
- c) adopter des règlements;
- d) adopter le plan d'action en fonction des orientations du congrès;
- e) adopter les prévisions budgétaires annuelles et recevoir les états financiers vérifiés;
- f) fixer une cotisation syndicale spéciale;
- g) veiller au suivi des décisions du congrès;
- h) combler les vacances et remplacements au conseil national ainsi qu'au comité de surveillance;

- i) décider des structures de négociation;
- j) décider d'une demande de service à une autre organisation syndicale;
- k) adopter le cadre des conditions de travail et de rémunération des membres du conseil national;
- l) adopter les recommandations de correction au texte des statuts et à celui de la Déclaration de principes;
- m) analyser, modifier et voter la procédure présentée par le conseil national comprenant les éléments suivants : la formation, la définition des mandats et la procédure d'élection des membres des comités;
- n) recevoir les rapports d'activités des comités et instances entre les congrès.

3.2.4 Fréquence, convocation et ordre du jour

- a) Le conseil général se réunit au moins trois (3) fois par année, même l'année du congrès, en favorisant l'alternance dans les diverses régions du Québec et dans les limites des salles disponibles. Cela visant à promouvoir la présence de l'APTS, à assurer une représentativité de l'ensemble de ses membres et à encourager l'économie locale.

Tant le conseil national que le comité exécutif national peuvent convoquer le conseil général;

- b) les conseils généraux peuvent être offerts en mode hybride (en présence et à distance). Un conseil général peut exceptionnellement être tenu à distance uniquement.

Il revient au conseil national de déterminer la façon de tenir un conseil général;

- c) l'ordre du jour est sous la responsabilité du comité exécutif national. L'avis de convocation et l'ordre du jour doivent être transmis aux personnes déléguées au moins quatorze (14) jours avant la tenue du conseil général à moins de circonstances exceptionnelles;

- d) un conseil général peut être tenu de façon virtuelle pour procéder à des élections.

Il revient au conseil national de déterminer la procédure applicable à un conseil général virtuel;

- e) le·la secrétaire du comité exécutif national transmet aux personnes déléguées, au moins quatorze (14) jours avant l'ouverture du conseil général, les principaux documents qui feront l'objet de présentation dans le cadre des points informatifs et décisionnels inscrits dans l'ordre du jour.

Lorsque les documents ne sont pas expédiés dans les délais, le sujet ne peut être traité dans la même séance que celle où a lieu le dépôt, sauf si la majorité des membres du conseil général en décide autrement;

- f) les exécutifs locaux peuvent aussi convoquer un conseil général. Pour ce faire, au moins huit (8) exécutifs locaux qui représentent au moins 10 % des membres doivent envoyer une demande écrite conjointe, en y indiquant le(s) sujet(s) à être inscrit(s) à l'ordre du jour, au·à la secrétaire du comité exécutif national.

Le conseil général demandé par les exécutifs locaux doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours suivant le dépôt de la demande.

3.2.5 Quorum

Le quorum du conseil général est constitué de 65 % des personnes déléguées inscrites.

3.2.6 Décision et vote

Sauf dispositions contraires contenues dans les statuts, les décisions du conseil général se prennent à la majorité simple des voix. La présidence n'exerce son droit de vote qu'en cas d'égalité.

3.2.7 Les procès-verbaux

Le syndicat transmet aux exécutifs locaux le procès-verbal des délibérations à être adopté au maximum un mois après la tenue du conseil général.

Le syndicat doit tenir un registre à jour des procès-verbaux des délibérations, une fois ceux-ci adoptés. Ce registre est accessible en tout temps aux membres du syndicat.

3.3 Le conseil national

3.3.1 Composition

Le conseil national est composé :

- a) du comité exécutif national;
- b) des représentant·e s nationaux·ales.

La personne qui occupe un remplacement au conseil national a les mêmes droits et obligations que la personne qu'elle remplace.

La personne qui occupe un remplacement au conseil national ne peut exercer les droits de son poste d'origine durant cette période.

La personne remplacée est considérée ne pas être en fonction durant son absence et ne peut donc exercer les droits et obligations relié·e·s à son poste.

La personne remplacée peut toutefois poser sa candidature à un poste électif auquel sa fonction lui permet d'accéder.

3.3.2 Mode de nomination

3.3.2.1 Le comité exécutif national

Les membres du comité exécutif national sont élu·e·s par le congrès.

Seules les personnes déléguées au congrès peuvent poser leur candidature à un poste du comité exécutif national.

Les personnes suivantes sont élues par le congrès selon le principe de vote nominal : le ou la président·e, le ou la 1^{er·re} vice-président·e, le ou la secrétaire, le ou la trésorier·ière.

L'élection aux postes des 2^e, 3^e, 4^e et 5^e vice-président·e·s se fait selon un mode d'élection préférentiel. Les personnes élues sont celles ayant obtenu le plus de voix. L'ordre numérique des vice-présidences est établi en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat·e.

3.3.2.2 Les représentant·e·s nationaux·ales

Les représentant·e·s nationaux·ales sont élu·e·s par le congrès.

Le vote des personnes déléguées visées par une charge de travail a une valeur de 50 % du résultat final. Le vote des autres personnes déléguées a une valeur de 50 % du résultat final. La personne candidate qui a obtenu le résultat le plus élevé est élue à ce poste.

En cas d'égalité, le vote des personnes déléguées visées par la charge de travail aura prépondérance.

Seules les personnes déléguées au congrès peuvent poser leur candidature à un poste de représentant·e national·e.

3.3.2.3 Création des charges de travail de représentant·e national·e

Chacun des postes de représentant·e national·e est lié à une charge de travail composée d'une ou plusieurs unités de négociation. Toutes les unités de négociation doivent être incluses dans les charges de travail.

En prévision des élections en congrès, le comité exécutif national doit soumettre un projet de charges de travail pour consultation auprès des exécutifs locaux, du conseil national et du conseil général. Le comité exécutif national décide, en dernier lieu, de la composition des charges de travail. Il doit s'assurer d'une représentativité et d'une stabilité pour :

- les établissements privés conventionnés (EPC);
- les établissements privés et parapublics.

Nonobstant ce qui précède, le conseil général est l'instance qui décide du nombre de charges de travail qui seront en élection au congrès suivant. Ce nombre doit être d'un maximum de vingt-trois (23).

3.3.2.4 Avis d'élection

Un avis d'élection doit être transmis aux exécutifs locaux au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'ouverture du congrès.

Cet avis doit indiquer la procédure de mise en candidature et contenir la liste des postes en élection et la composition de chacune des charges de travail des représentant·e·s nationaux·ales.

3.3.3 Durée du mandat et entrée en fonction

La durée du mandat est de deux (2) ans.

Les membres du conseil national entrent en fonction à la fin du congrès ou, dans le cas d'une vacance, après leur nomination.

3.3.4 Fin de mandat

Le mandat d'un·e membre du conseil national prend fin :

- a) à l'expiration du terme d'office ou de ses prolongations;
- b) lorsque la personne cesse d'être membre du syndicat.

3.3.5 Exclusivité des services

Toute personne membre du conseil national exerce ses fonctions à temps complet et ne peut exercer, concurremment à son poste électif, des fonctions au sein d'un exécutif local.

3.3.6 Fonctions et pouvoirs

Le conseil national a les fonctions et pouvoirs suivant·e·s :

- a) veiller à l'administration du syndicat en établissant des politiques générales;
- b) assurer une présence politique auprès des unités de négociation et des agences régionales;
- c) assurer une représentation professionnelle de tous les titres d'emploi;
- d) exécuter les décisions du congrès et du conseil général;
- e) recevoir le plan d'action et le soumettre au conseil général;
- f) convoquer le congrès, le congrès spécial et le conseil général;
- g) déterminer le cadre des conditions de travail et de la rémunération du personnel;
- h) adopter des règlements;
- i) en collaboration avec le conseil général, former des comités, définir leurs mandats et décider de la procédure de nomination de leurs membres;
- j) voir au respect des statuts et règlements;

- k) autoriser toute procédure légale extraordinaire;
- l) proposer des structures de négociation au conseil général;
- m) combler les postes vacants au conseil national;
- n) s'associer avec tout regroupement de nature syndicale ou professionnelle avec lequel il partage des intérêts communs;
- o) accepter, suspendre ou exclure un·e membre;
- p) soumettre au conseil général des recommandations de correction au texte des statuts et à celui de la Déclaration de principes.

3.3.7 Fréquence, convocation et ordre du jour

Le conseil national est convoqué par le comité exécutif national. Il se réunit au moins cinq (5) fois par année. L'ordre du jour est proposé par le comité exécutif national et est envoyé aux membres du conseil national avant la tenue de la séance.

3.3.8 Quorum

Le quorum du conseil national est constitué de la majorité de ses membres.

3.3.9 Décision et vote

Les décisions se prennent à la majorité simple des voix. Chaque membre du conseil national a droit à un vote. En cas d'égalité, le-la président·e a droit à un vote prépondérant.

3.3.10 Mise sous tutelle

Le conseil national met sous tutelle un exécutif local pour l'un des motifs prévus à l'article 2.3.1. La procédure prévue dans ce cas s'applique en y apportant les adaptations nécessaires.

3.3.11 Les procès-verbaux

Le conseil national doit tenir un registre des procès-verbaux de ses assemblées qui pourraient, sur demande, être acheminés aux membres des exécutifs locaux ainsi qu'aux membres du conseil national.

3.4 Les représentant·e·s nationaux·ales

3.4.1 Responsabilités

Les représentant·e·s nationaux·ales, en plus de leurs devoirs liés au conseil national, ont les responsabilités suivantes :

- a) assumer des mandats de représentation professionnelle;
- b) promouvoir auprès du conseil national au conseil national les préoccupations et les enjeux locaux et régionaux;
- c) élaborer des stratégies liées aux dossiers nationaux et en assurer la mise en œuvre;
- d) en collaboration avec le·la président·e local·e, agir comme représentant·e national·e et porte-parole au niveau régional et local;
- e) en collaboration avec l'exécutif local, développer et maintenir un réseau d'influence politique;
- f) agir à des moments stratégiques de la négociation locale;
- g) veiller au suivi des décisions des instances locales et nationales par le palier local;
- h) promouvoir l'autonomie des exécutifs locaux et les soutenir dans l'exercice de leurs fonctions;
- i) promouvoir les orientations, valeurs et actions du syndicat auprès des membres de l'unité de négociation;
- j) s'assurer que toutes les personnes salariées de l'unité de négociation soient représentées de façon juste et équitable.

3.4.2 Vacance

3.4.2.1 Mode de nomination à un poste vacant

S'il y a vacance à un poste de représentant·e national·e, le conseil national décide de la combler ou non. Lorsqu'il décide de la combler, il peut nommer une personne par intérim jusqu'à ce qu'une élection ait lieu lors d'un conseil général.

Le vote des personnes déléguées visées par une charge de travail a une valeur de 50 % du résultat final. Le vote des autres personnes déléguées a une valeur de 50 % du résultat final. La personne candidate qui a obtenu le résultat le plus élevé est élue à ce poste.

En cas d'égalité, le vote des personnes déléguées visées par la charge de travail aura prépondérance.

3.4.2.2 Éligibilité

Lorsque qu'un poste devient vacant en cours de mandat, les membres des exécutifs locaux et du conseil national ainsi que les personnes déléguées du conseil général peuvent poser leur candidature à un poste de représentant·e national·e en élection lors d'un conseil général.

3.5 Le comité exécutif national

3.5.1 Composition

Le comité exécutif national est composé de huit (8) personnes, soit un·e président·e, cinq (5) vice-président·e·s, un·e secrétaire et un·e trésorier·ière.

3.5.2 Fonctions et pouvoirs

Le comité exécutif national assume les fonctions et pouvoirs suivant·e·s :

- a) représenter le syndicat et agir en son nom;
- b) veiller à l'administration du syndicat et prendre toutes les mesures jugées nécessaires afin d'en assurer le bon fonctionnement;
- c) veiller à l'exécution des décisions prises par le conseil national, le conseil général et le congrès;
- d) s'assurer que les différents mandats confiés sont assumés correctement;
- e) coordonner les dossiers nationaux;
- f) élaborer un projet de plan d'action et de prévisions budgétaires à soumettre au conseil national;
- g) s'assurer que les plans d'action des dossiers nationaux soient diffusés ainsi que l'état des travaux en cours;

- h) engager le personnel et déterminer les conditions de travail, le tout à l'intérieur du cadre et des paramètres fixés par le conseil national;
- i) expédier les affaires courantes;
- j) interpréter et appliquer les statuts et les règlements;
- k) déterminer et organiser la structure des services et voir à leur bon fonctionnement;
- l) assurer la représentation politique des membres;
- m) exercer tous les pouvoirs que lui délègue le conseil national;
- n) définir la composition des postes de l'exécutif local ainsi que la délégation aux instances pour les unités de négociation ayant subi une fusion ou une intégration d'établissements, ou pour toute autre situation qui transforme celles-ci.

La durée d'application de cette mesure se termine à la conclusion de la négociation des dispositions locales de la convention collective ou à un autre moment déterminé par le comité exécutif national;

- o) s'associer à tout regroupement avec lequel le syndicat partage des intérêts communs;
- p) ajuster les charges de travail des représentant·e·s nationaux·ales entre les congrès lorsqu'une ou plusieurs unités de négociation subissent une transformation importante;
- q) autoriser toute procédure légale extraordinaire;
- r) recevoir les états financiers vérifiés et les soumettre au conseil national.

3.5.3 Fréquence, convocation et ordre du jour

Le comité exécutif national doit se réunir au moins douze (12) fois par année. Le·la secrétaire de celui-ci peut également le convoquer à la demande d'un·e de ses membres. L'ordre du jour est sous la responsabilité du·de la secrétaire du comité exécutif national.

3.5.4 Quorum

Le quorum du comité exécutif national est de quatre (4) personnes.

3.5.5 Décision et vote

Chaque membre du comité exécutif national a droit à un vote. En cas d'égalité, le·la président·e a droit à un vote prépondérant.

3.5.6 Prise en charge

Le comité exécutif national prend en charge une unité de négociation lorsque le nombre de postes vacants à l'exécutif local ne permet plus le respect du quorum.

3.5.7 Vacance

3.5.7.1 Mode de nomination à un poste vacant

S'il y a vacance à l'un des postes du comité exécutif national, le conseil national nomme parmi ses membres une personne pour combler cette vacance jusqu'à ce qu'une élection ait lieu lors d'un conseil général.

3.5.7.2 Éligibilité

Lorsque qu'un poste devient vacant en cours de mandat, seul·e·s les membres du conseil national et des exécutifs locaux peuvent poser leur candidature à un poste du comité exécutif national en élection lors d'un conseil général.

3.5.8 Fonctions et responsabilités

3.5.8.1 Le·la président·e

Les attributions du·de la président·e sont les suivantes :

- a) être porte-parole officiel·le du syndicat;
- b) présider les assemblées du comité exécutif national, du conseil national, du conseil général et du congrès. Le·la président·e peut nommer une autre personne à la présidence d'assemblée avec l'assentiment de l'instance concernée;
- c) surveiller les activités générales du syndicat;
- d) être membre d'office de tous les comités, excluant le comité de surveillance;

- e) remplir toutes les fonctions qui découlent de sa charge et qui lui sont assignées par le congrès, le conseil général, le conseil national ou le comité exécutif national;
- f) signer les documents préparés ou émis au nom du syndicat.

3.5.8.2 Le·la 1^{er·re} vice-président·e

Les attributions du·de la 1^{er·re} vice-président·e sont les suivantes :

- a) assister le·la président·e dans l'exécution de ses fonctions;
- b) en l'absence du·de la président·e, le·la remplacer, avec les mêmes pouvoirs et devoirs;
- c) exécuter tous les mandats qui lui sont dévolus par le comité exécutif national ou le conseil national.

3.5.8.3 Les 2^e, 3^e, 4^e et 5^e vice-président·e·s

Les attributions des vice-président·e·s sont les suivantes :

- a) assister le·la président·e dans l'exécution de ses fonctions;
- b) en l'absence du·de la président·e ou du·de la 1^{er·re} vice-président·e, le·la remplacer, avec les mêmes pouvoirs et devoirs, suivant l'ordre de préséance établi;
- c) exécuter tous les mandats qui leur sont dévolus par le comité exécutif national ou le conseil national.

3.5.8.4 Le·la secrétaire

Les attributions du·de la secrétaire sont les suivantes :

- a) être de droit secrétaire du comité exécutif national, du conseil national, du conseil général et du congrès. Le·la secrétaire peut nommer une autre personne comme secrétaire d'assemblée avec l'assentiment de l'instance concernée;
- b) tenir un registre des procès-verbaux des assemblées du comité exécutif national, du conseil national, du conseil général et du congrès et les signer conjointement avec le·la président·e;
- c) avoir la garde des archives et des documents officiels du syndicat;

- d) convoquer les assemblées et en préparer les ordres du jour;
- e) avoir la responsabilité de la correspondance officielle;
- f) certifier les copies ou extraits des procès-verbaux et les copies de correspondance;
- g) remplir toutes les autres fonctions qui lui sont assignées par le comité exécutif national ou le conseil national;
- h) remettre à la personne qui lui succède tous les documents et autres effets appartenant au syndicat.

3.5.8.5 Le·la trésorier·ère

Les attributions du·de la trésorier·ère sont les suivantes :

- a) gérer le budget du syndicat et tout autre fonds spécial, s'il y a lieu;
- b) percevoir les cotisations, les dus ou tout autre revenu du syndicat;
- c) recevoir et déposer dans une institution bancaire déterminée par le conseil national toutes les sommes qui lui auront été remises comme appartenant au syndicat;
- d) préparer les prévisions budgétaires et les soumettre aux instances appropriées;
- e) voir à la préparation des états financiers vérifiés et les déposer aux instances appropriées;
- f) voir à ce que tous les paiements soient effectués en conformité avec les politiques du comité exécutif national, du conseil national, du conseil général, du congrès et signer tous les chèques et autres effets bancaires du syndicat;
- g) remplir toutes les autres fonctions qui lui sont assignées par le comité exécutif national ou le conseil national;
- h) remettre à la personne qui lui succède tous les documents et autres effets appartenant au syndicat.

CHAPITRE IV – Le palier local

4.1 L'assemblée générale

4.1.1 Composition et quorum

- a) L'assemblée générale regroupe tou·te·s les membres de l'unité de négociation et son quorum est établi comme suit :

Nombre de membres	Quorum
1 et 2 membres	1 personne
3 membres	2 personnes
4 et 5 membres	3 personnes
6 à 20 membres	4 personnes
21 à 30 membres	6 personnes
31 à 40 membres	8 personnes
41 à 50 membres	9 personnes
51 à 100 membres	10 personnes
101 à 250 membres	15 personnes
251 à 500 membres	20 personnes

À partir de 501 membres, le quorum requis est augmenté de 10 personnes par tranche de 500 membres;

- b) le nombre de membres de l'unité de négociation devant servir à déterminer le quorum requis est établi dix (10) jours avant la date de l'assemblée générale ou quarante-huit (48) heures dans le cas d'une assemblée générale spéciale.

En l'absence de quorum à la première assemblée générale dûment convoquée pour la tenue d'un vote, le quorum de la deuxième assemblée générale convoquée pour ce même vote est égal au nombre de membres présent·e·s à cette assemblée. L'avis de convocation doit le préciser.

4.1.2 Fonctions et pouvoirs

- a) Élire l'exécutif local et les délégué·e·s locaux·ales, le cas échéant;
- b) décider du cumul des fonctions de l'exécutif local pour les unités de négociation de cinq (5) personnes salariées et moins;
- c) recevoir le rapport d'activités de l'exécutif local;

- d) soumettre aux instances nationales des recommandations sur les sujets qui lui sont soumis ou sur tout autre sujet qui relève de la compétence du syndicat;
- e) adopter les prévisions budgétaires locales et recevoir le rapport financier;
- f) élire des personnes vérificatrices internes;
- g) formuler des recommandations sur le contenu des projets de conventions collectives;
- h) accepter l'entente de principe des dispositions locales de la convention collective;
- i) se prononcer sur les modifications des dispositions locales de la convention collective;
- j) se prononcer sur l'entente de principe des dispositions nationales de la convention collective;
- k) voter un mandat de grève par scrutin secret;
- l) déterminer, au besoin, les modalités d'élection de la délégation additionnelle du congrès selon l'ordre d'attribution prévu par l'article traitant la composition de ce dernier;
- m) prendre toute autre décision selon les politiques définies par le syndicat.

4.1.3 Fréquence, convocation et ordre du jour

L'assemblée générale doit se réunir au moins une fois par année.

L'exécutif local doit convoquer une assemblée générale régulière dans les trois (3) premiers mois de l'année financière. L'avis de convocation ainsi que le projet d'ordre du jour doivent être transmis au moins dix (10) jours à l'avance.

4.1.4 Assemblée générale spéciale

4.1.4.1 Avis de convocation

L'avis de convocation de toute assemblée générale spéciale doit être transmis au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et être

accompagné de l'objet de la réunion. Seuls les sujets mentionnés sur cet avis peuvent faire l'objet de délibération.

4.1.4.2 Convocation

Une assemblée générale spéciale peut être convoquée par décision de l'exécutif local. Elle doit aussi être tenue lorsqu'elle est demandée par écrit, par le nombre le plus bas des deux possibilités suivantes : 25 % des membres ou deux fois le quorum d'une assemblée générale. Cette demande doit indiquer le·s sujet·s à être inscrit·s à l'ordre du jour. Une copie de cette demande doit être envoyée au ou à la secrétaire du comité exécutif national.

Malgré ce qui précède, sur décision du conseil national, le comité exécutif national peut convoquer une assemblée générale spéciale.

4.1.5 Les procès-verbaux

L'exécutif local doit tenir un registre des procès-verbaux qui pourraient, sur demande, être acheminés aux membres de l'unité de négociation.

4.2 L'assemblée de secteur

4.2.1 Composition et quorum

- a) Les secteurs sont déterminés conjointement par l'exécutif local, le·la représentant·e national·e et la·les personne·s conseillère·s syndicale·s. Une assemblée de secteur est composée de tou·te·s les membres d'un secteur;
- b) Le quorum est établi selon les mêmes critères que ceux prévus pour l'assemblée générale, mais en considérant le nombre de membres dans le secteur uniquement.

Le quorum est requis seulement pour les assemblées de secteur où un vote est tenu.

En l'absence de quorum à la première assemblée de secteur dûment convoquée pour la tenue d'un vote, le quorum de la deuxième assemblée de secteur convoquée pour ce même vote est égal au nombre de membres du secteur présent·e·s à cette assemblée. L'avis de convocation doit le préciser.

4.2.2 Fonctions et pouvoirs

- a) Élire l'agent·e de liaison qui participe au conseil syndical;

- b) soumettre, préparer ou proposer des orientations d'application de convention collective ou de négociation concernant ses membres;
- c) voter les projets d'entente concernant son secteur. Toute entente qui modifie ou ajoute des clauses aux dispositions locales de la convention collective doit être entérinée en dernière instance par l'assemblée générale.

4.2.3 Fréquence, convocation et ordre du jour

L'assemblée de secteur se réunit au besoin et est convoquée par l'exécutif local.

L'avis de convocation ainsi que le projet d'ordre du jour doivent être transmis au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

4.2.4 Vote sur une entente particulière

- a) L'exécutif local peut, en collaboration avec le·la représentant·e national·e et la·les personne·s conseil·ère·s syndicales, créer un secteur dans le seul but de faire voter un groupe de personnes salariées sur un projet d'entente les concernant. Le secteur est dissous à la levée de l'assemblée.

Toute entente qui modifie ou ajoute des clauses aux dispositions locales de la convention collective doit être entérinée en dernière instance par l'assemblée générale.

L'avis de convocation et le projet d'ordre du jour doivent être transmis au moins quarante-huit (48) heures à l'avance;

- b) le quorum est égal au nombre de membres participant·e·s. L'avis de convocation doit le préciser.

4.3 Le conseil syndical

Le conseil syndical est créé dans un but fonctionnel afin d'assurer le transfert de l'information entre tous les secteurs d'une même unité de négociation. Le conseil syndical permet l'éducation syndicale et assure la mobilisation des membres.

L'exécutif local assume les rôles du conseil syndical pour les unités qui ne peuvent le mettre en place.

4.3.1 Composition

- a) Les membres de l'exécutif local;
- b) les agent·e·s de liaison;
- c) les délégué·e·s locaux·ales;
- d) le·la représentant·e national·e;
- e) les personnes conseillères.

4.3.2 Rôles

- a) Recevoir des sujets de consultation, en discuter et préparer des recommandations à soumettre à l'assemblée générale ou aux assemblées de secteur;
- b) assurer une structure de communication efficace auprès des membres.

4.3.3 Fréquence, convocation et ordre du jour

Le conseil syndical se réunit au moins une fois par année.

L'avis de convocation ainsi que le projet d'ordre du jour doivent être transmis au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

4.4 Le conseil syndical restreint

Le conseil syndical restreint est créé dans un but fonctionnel afin d'assurer la représentativité des membres et la transmission d'information. Il permet de démocratiser l'unité de négociation notamment par la consultation auprès d'un groupe plus large que celui de l'exécutif local au besoin. Le conseil syndical restreint permet, entre autres, l'éducation syndicale, la formation, la mobilisation des membres et la relève des représentant·e·s syndicaux·ales.

4.4.1 Composition et quorum

- a) Les membres de l'exécutif local;
- b) les agent·e·s de liaison, selon la structure votée en assemblée générale;

- c) les délégué·e·s locaux·ales, selon la structure votée en assemblée générale;
- d) Le·la représentant·e national·e;
- e) les personnes conseillères.

La composition du conseil syndical restreint devra être proposée par l'exécutif local lors de l'assemblée générale. Par la suite, si l'exécutif souhaite apporter des modifications à la structure du conseil syndical restreint adoptée, celle-ci devra être soumise de nouveau en assemblée générale.

Il est possible de ne pas avoir de conseil syndical restreint, l'assemblée générale devra adopter une proposition en ce sens.

4.4.2 Rôles

- a) Recevoir des sujets de consultation, en discuter et préparer des recommandations à soumettre à l'exécutif, à l'assemblée générale ou autre;
- b) assurer une structure de communication efficace auprès des membres.

4.4.3 Fréquence, convocation et ordre du jour

Le conseil syndical restreint se réunit au moins une fois par année. L'avis de convocation doit être transmis au moins quatorze (14) jours à l'avance et le projet d'ordre du jour au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

4.5 L'exécutif local

4.5.1 Composition et quorum

- a) Pour les unités de négociation comportant moins de 251 personnes salariées, l'exécutif local est composé :
 - d'un·e président·e;
 - d'un·e vice-président·e;
 - d'un·e secrétaire-trésorier·ère.

Le·la secrétaire-trésorier·ère cumule les fonctions des deux postes;

- b) pour les unités de négociation comportant entre 251 et 500 personnes salariées, l'exécutif local est composé :
- d'un·e président·e;
 - d'un·e vice-président·e;
 - d'un·e secrétaire;
 - d'un·e trésorier·ère;
- c) pour les unités de négociation comportant plus de 500 personnes salariées, l'exécutif local est composé :
- d'un·e président·e;
 - d'un·e vice-président·e;
 - d'un·e secrétaire;
 - d'un·e trésorier·ère;
 - d'un·e à cinq (5) directeur·rice·s;
- d) pour les unités de négociation comportant plus de 251 personnes salariées, l'exécutif local peut fusionner les postes de secrétaire et trésorière sans changer le nombre minimal de membres de l'exécutif local. S'il y a fusion, un siège de directeur·rice·s supplémentaire est créé;
- e) le nombre de membres pouvant composer un exécutif local est établi selon le nombre de personnes salariées au 31 mars de l'année financière précédente.

Lorsque le nombre de personnes salariées dépasse le seuil de 250 au 31 mars d'une année impaire, l'exécutif local doit décider lequel, des postes de secrétaire ou de trésorier·ère, doit être mis en élection dans l'année paire qui suit. Le·la secrétaire-trésorier·ère conserve l'autre fonction jusqu'à la fin de son mandat.

Lorsque le nombre de personnes salariées dépasse le seuil de 500 au 31 mars d'une année paire, les directeur·rices sont élu·e·s l'année qui suit pour un mandat d'un an.

En aucun cas la baisse du nombre de personnes salariées de l'unité de négociation ne met fin à un mandat en cours.

Lorsque la distance entre les deux installations les plus éloignées de l'établissement visé par l'unité de négociation est de 225 km et plus, l'exécutif local est composé de deux directeur·rice·s supplémentaires.

Sur décision en assemblée générale le nombre de directeur·rice·s peut être supérieur au nombre prévu à l'article 4.5.1;

f) Le quorum est fixé à la majorité du nombre de ses membres.

4.5.2 Durée du mandat

Les membres de l'exécutif local sont élu·e·s pour un mandat de deux (2) ans.

4.5.3 Mode de nomination

Sous réserve de l'article 4.5.4 traitant du poste de directeur·rice, l'élection aux postes de l'exécutif local est au suffrage universel lors d'une assemblée générale tenue dans les trois (3) premiers mois de l'année financière.

L'exécutif local se trouvant dans l'impossibilité de tenir son assemblée générale dans le délai mentionné doit demander, par écrit, au comité exécutif national, une prolongation de son mandat.

L'élection du·de la président·e, du·de la secrétaire, du·de la secrétaire-trésorier·ère et de la moitié des directeur·rice·s a lieu aux années paires.

L'élection du·de la vice-président·e et du·de la trésorier·ère a lieu aux années impaires ainsi que l'autre partie des directeur·rices non élu·e·s l'année précédente.

4.5.4 Poste de directeur·rice

L'exécutif local détermine le nombre de postes de directeur·rice et décide si un ou plusieurs de ces postes est dédié à la représentation d'un groupe de personnes salariées en particulier. Le·la membre qui occupe un tel poste peut se prononcer sur toute question.

Lorsqu'il crée un poste dédié, l'exécutif local doit en définir la nature et indiquer, s'il y a lieu, les conditions applicables aux candidatures liées à

ce poste. Ces conditions doivent être en lien avec la nature du poste dédié.

L'exécutif local peut aussi restreindre le suffrage aux personnes membres du groupe visé par le poste dédié.

L'exécutif local doit joindre, à l'avis de convocation de l'assemblée générale, un avis d'élection indiquant le nombre de postes de directeur·rice·s en élection, leur nature dédiée ou non, les conditions applicables aux candidatures et aux suffrages, s'il y a lieu.

Cet avis doit aussi indiquer, le cas échéant, les postes de personne déléguée locale en élection cette même année et leur nature dédiée.

4.5.5 Fonctions et pouvoirs

L'exécutif local a les fonctions et pouvoirs suivant·e·s :

- a) représenter les membres auprès de l'employeur dans le cadre déterminé par le syndicat;
- b) représenter les membres auprès des instances nationales;
- c) représenter les membres dans les comités locaux;
- d) créer des comités, définir leur mandat et en nommer les membres;
- e) déterminer la composition des secteurs en collaboration avec la·les personne·s conseil·lère·s syndicale·s et le·la représentant·e national·e;
- f) combler ou non une vacance à un poste à l'exécutif local en nommant une personne par intérim jusqu'à ce qu'une élection ait lieu lors d'une assemblée générale;
- g) nommer un·e membre à tout poste vacant ou devenu vacant de délégué·e local·e pour le reste du mandat en cours;
- h) organiser des élections s'il y a plus d'une personne candidate dans un secteur à la suite d'un appel d'intérêt pour les postes d'agent·e·s de liaison. L'exécutif local peut nommer un·e membre à tout poste d'agent·e de liaison vacant ou devenu vacant pour le reste du mandat en cours;
- i) nommer la délégation et les personnes observatrices, le cas échéant, au conseil général;

- j) recommander à l'assemblée générale les modalités d'élection de la délégation additionnelle au congrès en respect de l'article 3.1.1 traitant de la composition de ce dernier et nommer les substituts qui participeront au congrès si toutes les personnes élues à l'assemblée générale ne comblent pas les places disponibles de la délégation;
- k) veiller à l'application des décisions adoptées par les instances locales et nationales;
- l) veiller à la gestion du budget local et recevoir un rapport financier au moins trois (3) fois par année;
- m) élaborer un projet de plan d'action et le soumettre à l'assemblée générale;
- n) convoquer et préparer les assemblées générales, les assemblées de secteur et les réunions du conseil syndical;
- o) organiser la vie syndicale locale et veiller à son développement;
- p) mobiliser les membres sur les enjeux syndicaux locaux, régionaux et nationaux;
- q) participer activement aux périodes de négociation des dispositions locales;
- r) recommander au conseil national l'acceptation, la suspension ou l'exclusion d'un·e membre;
- s) déterminer le nombre de personnes déléguées locales.

4.5.6 Fréquence des réunions

L'exécutif local se réunit au moins trois (3) fois par année.

4.5.7 Fonctions et responsabilités

4.5.7.1 Le·la président·e exerce les fonctions suivantes :

- a) en collaboration avec le·la représentant·e national·e, agir à titre de porte-parole du syndicat au niveau local et régional ou déléguer quelqu'un·e pour ce faire au sein de l'exécutif local;

- b) en collaboration avec le·la représentant·e national·e, développer et maintenir des liens avec des coalitions ou associations locales ou régionales, en conformité avec les orientations du syndicat;
- c) représenter le syndicat auprès des membres de l'unité de négociation et de l'employeur;
- d) représenter les membres de l'unité de négociation aux instances du syndicat;
- e) coordonner l'ensemble des activités de l'unité de négociation;
- f) s'assurer que chaque membre de l'exécutif local remplit les devoirs de sa charge;
- g) s'assurer de la participation des membres aux activités syndicales et du maintien d'une vie syndicale active et démocratique;
- h) préparer les ordres du jour et présider les réunions de l'exécutif local, du conseil syndical et de l'assemblée générale;

Il·elle peut nommer une autre personne à la présidence de l'assemblée avec l'assentiment de l'instance concernée;
- i) assumer toute autre responsabilité à la demande de l'exécutif local.

4.5.7.2 Le·la vice-président·e exerce les fonctions suivantes :

- a) assister le·la président·e et le·la remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir;
- b) assumer toute autre responsabilité à la demande de l'exécutif local.

4.5.7.3 Le·la secrétaire exerce les fonctions suivantes :

- a) convoquer les réunions et les assemblées générales dans les délais prévus;
- b) participer avec le·la président·e à la préparation des ordres du jour;
- c) rédiger les procès-verbaux ou les comptes rendus des réunions de l'exécutif local, du conseil syndical et de l'assemblée générale;
- d) déterminer avec l'exécutif local un système de suivi de la correspondance reçue et envoyée. S'assurer de la mise en place et du bon fonctionnement de ce système;

- e) conserver les dossiers et les archives incluant les documents informatiques;
- f) maintenir à jour le registre des membres;
- g) assurer le suivi des libérations syndicales. Avec l'accord de l'exécutif local, il·elle peut déléguer la tâche en assurant un suivi régulier;
- h) assumer toute autre responsabilité à la demande de l'exécutif local.

4.5.7.4 Le·la trésorier·ère exerce les fonctions suivantes :

- a) préparer les prévisions budgétaires et des rapports financiers à soumettre à l'exécutif local et à l'assemblée générale;
- b) assurer le suivi des revenus et des dépenses du budget local;
- c) répondre aux questions des personnes vérificatrices;
- d) assumer toute autre responsabilité à la demande de l'exécutif local.

4.5.7.5 Le·la directeur·rice exerce les fonctions suivantes :

- a) assumer toute responsabilité qui lui est confiée par l'exécutif local;
- b) participer activement à la mobilisation des membres de l'unité de négociation.

4.5.8 Fin de mandat et remplacement

Le mandat d'un·e membre de l'exécutif local prend fin :

- a) à l'expiration du terme d'office ou de ses prolongations;
- b) lorsque la personne cesse d'être visée par l'unité de négociation;
- c) lorsque la personne cesse d'être membre du syndicat.

4.5.9 Décision et vote

Les décisions de l'exécutif local se prennent à la majorité simple des voix. Chaque membre de l'exécutif local a droit à un vote. En cas d'égalité, le·la président·e a droit à un vote prépondérant.

4.5.10 Remplacement à l'exécutif local

S'il y a une absence temporaire à l'exécutif local, celui-ci décide de la combler ou non.

La personne qui occupe un remplacement a les mêmes droits et obligations que la personne qu'elle remplace.

La personne remplacée est considérée ne pas être en fonction durant son absence et ne peut donc exercer les droits et obligations liés à son poste.

Toutefois, la personne remplacée peut poser sa candidature à un poste électif auquel sa fonction lui permet d'accéder.

4.6 La personne déléguée locale

4.6.1 Rôle et responsabilités

La personne déléguée locale spécifique soutient l'exécutif local dans ses fonctions à l'égard d'un groupe de personnes salariées particulier. Son titre doit comporter la caractéristique du groupe dédié.

La personne déléguée locale transversale soutient l'exécutif local dans ses fonctions à l'égard de plusieurs des membres et est élue au suffrage universel.

La personne déléguée locale spécifique ou transversale a les responsabilités suivantes :

- a) faire le lien entre les personnes salariées qu'elle représente et l'exécutif local;
- b) représenter le groupe de personnes salariées auprès de l'employeur dans les limites du mandat que l'exécutif local lui octroie;
- c) contribuer activement à la vie syndicale locale;
- d) participer aux réunions de l'exécutif local sur invitation;
- e) à la demande de l'exécutif local, assumer toute autre responsabilité à l'égard du groupe de personnes salariées qu'elle représente.

4.6.2 Composition

Le nombre de postes de personnes déléguées locales spécifiques et transversales est déterminé par l'exécutif local.

Pour chacun des postes de personnes déléguées locales spécifiques, l'exécutif local doit indiquer le groupe de personnes salariées représenté. Ce groupe est constitué à partir de caractéristiques communes telles que le territoire, le programme, la mission, etc.

Pour chacun des postes de personnes déléguées locales transversales, l'exécutif local doit indiquer la nature des tâches et des mandats qui pourraient lui être confiés.

4.6.3 Mode de nomination

La personne déléguée locale est élue aux années paires pour un mandat de deux (2) ans. Si le poste est créé une année impaire, la durée du mandat est réduite en conséquence.

Cependant, pour les équipes locales ayant plus d'une personne déléguée locale, seule la moitié sont élues aux années paires et l'autre moitié aux années impaires.

Les candidat·e·s à une élection doivent provenir du groupe de personnes salariées visé par le poste. Seul·e·s les membres de ce groupe peuvent participer à son élection.

4.7 Rôle de l'agent·e de liaison

4.7.1 Rôle et responsabilités

- a) exercer un rôle de liaison entre la·les personne·s conseillère·s syndicale·s, le·la représentant·e national·e, l'exécutif local et les membres;
- b) assumer toutes les autres responsabilités à la demande de l'exécutif local.

4.7.2 Mode de nomination

Le mandat de l'agent·e de liaison est d'une durée de deux (2) ans et débute aux années impaires.

À la suite d'un appel d'intérêt, s'il y a plus d'un·e candidat·e, l'exécutif local organise des élections. Dans ce cas, les modalités prévues sont que les candidat·e·s doivent provenir du groupe de personnes salariées visé par le poste. Seul·e·s les membres de ce groupe peuvent participer à son élection.

L'élection des agent·e·s de liaison peut se faire par voie électronique si l'exécutif détermine une procédure d'élection respectant les délais prévus pour la convocation d'une assemblée de secteur et permettant de confirmer le statut de membre du secteur concerné.

Le·l'agent·e de liaison déjà en poste au moment de l'appel d'intérêt est considéré·e comme candidat·e à moins d'avis contraire de sa part. L'appel d'intérêt doit être fait aux années impaires.

4.8 Les personnes observatrices

Le·la représentant·e national·e, la·les personne·s conseillère·s syndicale·s ou leur remplaçant·e sont invité·e·s d'office aux instances locales à titre de personnes observatrices avec droit de parole.

4.9 Les personnes vérificatrices internes

4.9.1 Mode de nomination

Deux (2) personnes vérificatrices internes sont nommées par l'assemblée générale pour un mandat d'un (1) an. Tou·te·s les membres de l'unité de négociation, à l'exception des membres de l'exécutif local, peuvent poser leur candidature.

4.9.2 Mandat

Le mandat des personnes vérificatrices consiste à s'assurer que les revenus et les dépenses sont conformes aux décisions, aux politiques et aux budgets adopté·e·s en instance nationale ou locale.

4.9.3 Fonctions et pouvoirs

- a) Vérifier, au moins une (1) fois par année financière, les revenus et dépenses de l'unité de négociation;
- b) examiner les écarts importants dans le budget;
- c) étudier toute dépense non prévue au budget;
- d) soumettre par écrit leur rapport annuel et les recommandations à l'exécutif local, au moins dix (10) jours avant l'assemblée générale régulière;
- e) présenter le rapport annuel lors de l'assemblée générale régulière;

- f) présenter à l'assemblée générale régulière les recommandations sur les sujets relevant de leur mandat.

CHAPITRE V – Dispositions financières

5.1 Année financière

L'année financière du syndicat s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.

5.2 Cotisation syndicale

Les cotisations syndicales et les droits d'entrée sont perçus en totalité par le syndicat. Toute modification de la cotisation syndicale régulière se fait par une modification aux statuts.

5.2.1 Cotisation régulière

La cotisation régulière est de 1,6 % du salaire de base.

5.2.2 Cotisation spéciale

Le conseil général peut fixer, par un vote aux deux tiers (2/3) des personnes déléguées qui ont exercé leur droit de vote, une cotisation syndicale spéciale dont il détermine le montant et la durée.

5.3 Budget local

Le budget local est déterminé en fonction d'un pourcentage du salaire cotisé des personnes salariées de l'unité de négociation. Ce pourcentage est fixé par le conseil général.

Les règles d'utilisation du budget local sont déterminées par règlement du conseil général.

Si des surplus sont disponibles dans les caisses de l'unité de négociation lors de la fermeture des livres de l'année financière, ces sommes demeurent à l'unité de négociation et ne sont pas déduites du budget de l'année suivante.

5.4 Allocations de péréquation

Le conseil général peut adopter un règlement visant à établir des allocations de péréquation pour tenir compte de situations particulières vécues par les unités de négociation.

CHAPITRE VI – Comité de surveillance

6.1 Composition, mode de nomination et quorum

Le comité de surveillance est composé de quatre (4) personnes élues au congrès parmi les membres de la délégation, en excluant les membres du conseil national. Le quorum du comité est de deux (2) personnes.

6.2 Durée du mandat

La durée du mandat correspond à l'intervalle entre deux (2) congrès.

6.3 Fréquence des réunions

Le comité de surveillance se réunit au moins deux (2) fois par année. Le la trésorier-ère du comité exécutif national participe aux réunions afin de fournir les informations requises dans le cadre du mandat du comité.

6.4 Mandat du comité

Le mandat du comité consiste à s'assurer que les revenus et les dépenses du syndicat sont conformes aux décisions, aux politiques et aux budgets adopté·e·s par le conseil général ou par le congrès et d'en informer les membres de la délégation du conseil général.

6.5 Fonctions et pouvoirs

Le comité de surveillance assume les fonctions et les pouvoirs suivant·e·s :

- a) surveiller l'évolution du budget en fonction des prévisions budgétaires;
- b) examiner les écarts importants au budget;
- c) examiner toute dépense non prévue au budget;
- d) recevoir le rapport trimestriel de l'état des revenus et dépenses;
- e) prendre connaissance des états financiers vérifiés;
- f) rencontrer la firme comptable une fois par année pour discuter des normes et pratiques utilisées pour la vérification;

- g) assurer une représentation par l'un·e de ses membres à tous les conseils généraux et par l'ensemble de ses membres lorsqu'il y a présentation des états financiers et des prévisions budgétaires.

À défaut de faire partie de la délégation de son unité de négociation, cette représentation se fait à titre de personne observatrice;

- h) faire des recommandations au conseil national sur les sujets relevant de son mandat;
- i) faire un rapport annuel de ses activités au conseil général. Rendre disponibles les constats et les recommandations par écrit.

6.6 Vacance au comité de surveillance

6.6.1 Mode de remplacement

S'il y a vacance à l'un des postes du comité de surveillance, celle-ci est comblée par élection lors d'un conseil général.

6.6.2 Éligibilité

Seules les personnes déléguées au conseil général, en excluant les membres du conseil national, peuvent poser leur candidature à un poste du comité de surveillance en élection lors d'un conseil général.

CHAPITRE VII – Modifications aux statuts et à la Déclaration de principes

7.1 Modifications aux statuts

7.1.1 Les statuts du syndicat ne peuvent être modifiés que lors d'un congrès.

7.1.2 Le congrès peut adopter, modifier ou abroger les statuts par un vote aux deux tiers (2/3) des personnes déléguées qui ont exercé leur droit de vote.

7.1.3 Les propositions de modification aux statuts sont déposées par écrit au secrétaire du comité exécutif national au moins cent quatre-vingts (180) jours avant l'ouverture du congrès dûment convoqué.

Le secrétaire du comité exécutif national les fait parvenir aux membres du comité national synthèse des statuts.

7.1.4 Un avis de motion, contenant les propositions de modification aux statuts transmises au syndicat, est expédié aux exécutifs locaux, ainsi qu'à tout membre qui en fait la demande, au moins cent vingt (120) jours avant l'ouverture du congrès.

7.1.5 Les propositions d'amendement doivent porter exclusivement sur les sujets traités dans l'avis de motion et sont transmises par écrit au secrétaire du comité exécutif national au plus tard soixante-dix (70) jours avant l'ouverture du congrès.

Afin d'exercer son mandat, le comité national synthèse des statuts peut déposer les propositions d'amendement en dehors du délai prescrit. Celles-ci doivent être incluses dans le cahier des propositions de modification aux statuts prévu à l'article 7.1.6.

7.1.6 Le cahier des propositions de modification aux statuts, incluant les propositions d'amendement, est envoyé à la délégation du congrès ainsi qu'à tout membre qui en fait la demande, au moins vingt (20) jours avant l'ouverture de l'instance.

7.1.7 Entrée en vigueur

Les modifications aux statuts entrent en vigueur à la fin du congrès qui a procédé à leur adoption à moins qu'une modification adoptée le prévoie autrement.

7.2 Modifications à la Déclaration de principes

Les dispositions de l'article 7.1 s'appliquent à la Déclaration de principes en faisant les adaptations nécessaires.

7.3 Corrections linguistiques

Le conseil national peut recommander des corrections au texte des statuts et à celui de la Déclaration de principes afin de s'assurer qu'ils soient conformes aux règles d'orthographe, de grammaire et de syntaxe de la langue française. Ces recommandations de correction, qui ne doivent altérer ni le sens ni la portée du texte, sont soumises pour adoption au conseil général.



**DÉCLARATION
DE PRINCIPES**

DÉCLARATION DE PRINCIPES

Préambule

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale indépendante représentant exclusivement le personnel professionnel et technique du réseau public de la santé et des services sociaux. Plus de 85 % de ses membres sont des femmes.

Mission

L'APTS accorde la priorité à la réalisation de sa mission telle que prévue dans les statuts. Afin de réaliser cette mission, mais aussi dans le cadre de toutes ses autres actions, l'APTS est guidée par les valeurs suivantes.

Valeurs

Dans tous ses faits et gestes, l'APTS est éclairée par les valeurs fondamentales que sont la solidarité, la démocratie, l'égalité, la justice sociale, la liberté et la coopération.

Pour ce faire :

L'APTS défend, en premier lieu, les droits à la négociation, à la liberté syndicale et à la syndicalisation. Elle assure aussi la défense et fait la promotion des droits des femmes, de la diversité culturelle, sexuelle et de la pluralité des genres. Également, dans la mesure de ses moyens, elle défend le droit, pour tout·e·s, de travailler dans un milieu sain, dans le respect et la dignité. Elle revendique aussi le droit à des conditions de travail et de vie décentes pour tous les groupes de travailleur·euse·s.

Composée de membres exerçant une grande diversité de titres d'emploi sur tout le territoire québécois, l'APTS est aux premières loges pour constater les réalités professionnelles vécues sur le terrain et une organisation engagée dans la promotion et la défense de l'accessibilité, de l'universalité et de la qualité des services de santé et des services sociaux. Elle se porte à la défense des services publics parce qu'ils constituent le meilleur moyen de répondre aux besoins de la population. L'APTS fait également la promotion des approches préventives, car il s'agit d'une excellente façon d'améliorer l'état de santé de la population.

L'APTS agit régulièrement en solidarité avec d'autres groupes pour défendre des enjeux communs. Par ailleurs, l'APTS préserve son indépendance par rapport à l'État et aux partis politiques.

Pratiques syndicales

L'engagement, l'adhésion et la mobilisation des membres cimentent l'APTS et sont essentiels à son plein épanouissement. L'APTS établit des pratiques syndicales à l'image des besoins et valeurs de ses membres. Ainsi, elle se démarque par son service de relations de travail professionnel et personnalisé. Elle s'investit aussi dans le développement d'une vie syndicale locale dynamique et accorde une importance particulière à l'éducation syndicale. Elle conscientise ses membres et influence les décideur·euse·s politiques par différentes actions à caractère sociopolitique. Finalement, l'APTS agit en conformité avec les valeurs de développement durable en préconisant, notamment dans ses activités courantes, la protection de l'environnement et l'achat éthique.

SIÈGE SOCIAL

1111, rue Saint-Charles Ouest, 12^e étage
Longueuil (Québec) J4K 5G4
Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411
Télec. : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

BUREAU DE QUÉBEC

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec (Québec) G2K 2E4
Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617
Télec. : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.apsq.com • info@apsq.com