



unifor
theUnion | lesyndicat

**UNIFOR
CONSEIL RÉGIONAL DE L'ATLANTIQUE
RÈGLEMENTS**

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – Nom, but et membres	2
Article 2 – Membres	6
Article 3 – Dirigeant(e)s et comité exécutif.....	7
Article 4 – Assemblées du Conseil.....	8
Article 5 Élections.....	9
Article 6 – Comités permanents.....	10
Article 7 – Conseil canadien	11
Article 8 – Finances	11
Article 9 – Amendements	12
Annexe A – Règles de procédure et Guide de procédure des réunions d’Unifor.....	13
Annexe B – Article 10 des statuts d’Unifor : Conseils régionaux et Conseil québécois	14

RÈGLEMENTS DU CONSEIL RÉGIONAL DE L'ATLANTIQUE D'UNIFOR

ARTICLE 1 – NOM, BUT ET MEMBRES

1. Le Conseil régional d'Unifor a été formé pour représenter les sections locales et les membres d'Unifor dans la région de l'Atlantique.
2. Le Conseil régional est établi pour s'acquitter de l'objectif et des buts des statuts du syndicat national d'Unifor, y compris:

ARTICLE 10: CONSEILS RÉGIONAUX ET CONSEIL QUÉBÉCOIS

(1) *Les conseils régionaux et le Conseil québécois sont une force démocratique pour le militantisme, la solidarité et le pouvoir syndical. Ce sont des forums où l'on rend des comptes et des centres de recrutement qui incitent des milliers de militantes et de militants des sections locales à s'impliquer et à participer aux activités du syndicat.*

(18) *Les conseils régionaux et le Conseil québécois vont, entre autres :*

- *élire une présidente ou un président qui siègera au Conseil exécutif national, et une vice-présidente ou un vice-président, une secrétaire-trésorière ou un secrétaire- trésorier, et d'autres membres comme le prévoient les règlements du conseil;*
- *examiner les rapports et donner des lignes directrices aux comités permanents;*
- *recevoir, examiner, discuter et adopter les rapports présentés par les dirigeantes et les dirigeants nationaux, les directrices et les directeurs régionaux, locaux, industriels et des services, ainsi que le personnel, en ce qui concerne leurs activités et affectations respectives;*
- *adopter des politiques ou des résolutions conformes aux objectifs et aux principes du syndicat national;*
- *mener des campagnes portant sur des affaires régionales ou provinciales, y compris celles liées aux fédérations provinciales ou territoriales du travail, aux élections provinciales et municipales, et à d'autres luttes affectant les membres;*
- *le Conseil québécois peut aussi mener une campagne et des activités en lien avec les élections fédérales;*
- *participer à des campagnes spéciales de solidarité et d'appui à une section locale ou à un organisme subordonné qui lutte pour obtenir une convention collective équitable, protéger des emplois ou tout autre objectif du syndicat national;*
- *participer à des campagnes spéciales de solidarité en appui à des alliés progressistes et des partenaires communautaires dont les luttes s'inscrivent dans les objectifs du syndicat national;*
- *soutenir et appuyer les efforts de recrutement du syndicat national partout au Canada.*

ARTICLE 2: DÉCLARATION DE PRINCIPES

Démocratique

Unifor est une organisation bénévole appartenant à ses membres. Ce sont eux qui le contrôlent et le dirigent. Son rôle est de servir l'intérêt collectif de ses membres dans leur milieu de travail et leur communauté. La vie d'Unifor repose sur la participation démocratique de ses membres à tous les niveaux. Ces valeurs démocratiques sont à la base de tout ce que nous faisons. Notre engagement envers les pratiques et les principes d'un syndicalisme démocratique définit qui nous sommes et se reflète dans nos règles, nos structures et nos procédures.

Uni

Notre volonté d'unité nous permet de transformer nos aspirations individuelles en actions et en intérêts collectifs. Elle est basée sur l'égalité, forgée dans la diversité et renforcée par la solidarité. C'est en surmontant les distances géographiques, les 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'engagement de nos membres est essentiel au succès d'Unifor. Il se développe lorsque les idées sont les bienvenues, l'implication est encouragée et que le syndicat permet le développement des compétences et des connaissances des membres. Nous devenons plus inclusifs en ouvrant notre syndicat à de nouveaux membres, en définissant différemment qui peut en faire partie et en s'assurant qu'il reflète la diversité que l'on retrouve parmi nos membres et au sein de nos communautés.

Solidaire

Unifor est plus qu'un rassemblement de membres individuels. Il est à l'image de nos relations, comment nous agissons et prenons soin de nous. Nous nous engageons à être solidaire les uns envers les autres. Cela se reflète dans les expressions « confrère » et « consœur », dans nos liens quotidiens de camaraderie et d'amitié, dans notre respect et notre soutien mutuels, dans nos gestes de collaboration et d'entraide et dans notre engagement à lutter contre le harcèlement.

Cette solidarité s'exprime aussi dans les expressions chères au mouvement syndical : « une attaque contre un est une attaque contre tous » et « ce que nous voulons pour nous, nous le voulons aussi pour les autres ». C'est ainsi que nous démontrons notre volonté et notre détermination à renforcer notre solidarité.

Responsable et transparent

Unifor s'engage à une gouvernance saine, à une représentation équitable et à des règles et des pratiques claires. Nous sommes redevables et responsables pour toutes nos décisions et nos actions. Nos procédures sont transparentes. Nos rapports financiers et autres sont fiables et remis en temps opportun. Nos décisions sont claires et pertinentes.

Efficace

Unifor réagit rapidement, répond efficacement et agit avec fermeté, tout en gardant le cap sur nos objectifs. Cela exige la formation de dirigeantes, de dirigeants et de membres du personnel qualifiés, compétents et efficaces. Cela demande aussi des ressources suffisantes (humaines et financières) utilisées efficacement.

Dynamique

Nous bâtissons une organisation innovatrice, toujours en questionnement, en évolution et en quête d'amélioration. Unifor s'adapte constamment à de nouvelles réalités. Nous apprenons de nos efforts, nous adaptons nos pratiques et nous développons de nouvelles façons de mener à bien nos activités.

Militant

Notre but est de bâtir une organisation qui sait se défendre avec vigueur, protéger et lutter pour nos intérêts et se battre pour toutes les travailleuses et les travailleurs.

Progressiste

Nous visons le changement. Réaffirmer nos intérêts communs au-delà des intérêts individuels. Changer nos milieux de travail et notre monde. Notre vision est convaincante. Nous voulons fondamentalement transformer l'économie sur une base d'égalité et de justice sociale, restaurer et renforcer la démocratie et bâtir un avenir viable au plan environnemental. Voilà le fondement du syndicalisme social : une culture syndicale solide et progressiste et un engagement à travailler ensemble avec d'autres groupes progressistes du Canada et d'ailleurs sur des causes communes.

Genre et équité

Unifor est pleinement engagé envers les principes d'équité et d'inclusion. Les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap et les autres groupes recherchant l'équité sont représentés dans les structures du syndicat à tous les niveaux. Certains articles des statuts prévoient des dispositions spécifiques qui précisent en détail comment les femmes et les groupes recherchant l'équité participent aux structures de direction du syndicat. Ailleurs, l'engagement est exprimé de manière plus générale. Dans ce cas, les personnes qui détiennent le pouvoir et la responsabilité de l'appliquer doivent traiter de ces questions. 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 et changement générationnel

La force et le dynamisme d'Unifor, à tous les niveaux, reposent sur le renouveau syndical. Les structures et les pratiques du syndicat doivent évoluer avec le temps. Le syndicat doit accueillir et recevoir de nouvelles idées et renouveler ses dirigeantes et dirigeants pour faire place à la prochaine génération.

Le changement générationnel est essentiel au renouveau syndical. Ainsi, le syndicat s'attend et souhaite que ses dirigeantes et dirigeants nationaux, directrices et directeurs régionaux, dirigeantes et dirigeants de sections locales, ainsi que son personnel prennent volontairement leur retraite à l'âge de 65 ans ou plus tôt.

Leadership

La responsabilité des dirigeantes et dirigeants consiste à mettre en place les éléments stratégiques pour bâtir un syndicat fort tel que le nombre de membres, le pouvoir de négociation, la capacité de mobilisation et l'influence politique. Elle consiste aussi à guider et à diriger le syndicat à partir d'une vision convaincante. Le rôle des dirigeantes et dirigeants consiste à inspirer, à motiver et à veiller à ce que nous réalisons tout ce qui précède ainsi que les objectifs qui suivent.

ARTICLE 3: OBJECTIFS

Les objectifs d'Unifor sont :

Dans nos milieux de travail

- Promouvoir, mener et défendre la négociation collective, consolider nos pratiques de négociation de groupe, notamment la négociation coordonnée et la négociation type.*
- Inclure dans nos conventions collectives et améliorer nos salaires, nos régimes de retraite, nos avantages sociaux, nos heures de travail, notre sécurité d'emploi et nos conditions de travail par la négociation collective et l'action politique.*

- Protéger et améliorer nos droits au travail.
- Lutter pour obtenir un environnement de travail sain et sécuritaire.
- 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.
- Lutter pour un milieu de travail sécuritaire exempt de harcèlement et de discrimination.

Pour nos membres

- Assurer l'égalité, sans égard à la race, au sexe, à l'âge, aux croyances, à la couleur, à l'état matrimonial, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'incapacité, à la religion, à l'affiliation politique ou au lieu d'origine.
- Garantir que tous les membres reçoivent un traitement égal en vertu des présents statuts.
- Créer et préserver un environnement sécuritaire exempt de harcèlement et de discrimination.
- Veiller à ce que notre syndicat respecte les principes et les pratiques du syndicalisme démocratique.
- Garantir que nos décisions et nos actions soient responsables et transparentes.
- Veiller à ce que notre syndicat appartienne à ses membres, qu'il respecte leurs objectifs communs et fournisse toutes les possibilités de participation à la vie démocratique du syndicat.
- Veiller à ce que notre syndicat reflète la diversité de ses membres et de leur communauté.
- Offrir des possibilités d'éducation et de perfectionnement afin de sensibiliser nos membres, d'améliorer leur capacité d'analyse et de les impliquer davantage dans le syndicat et dans leur communauté.
- Offrir aux travailleuses et travailleurs qui ne détiennent pas d'emploi régulier la possibilité de se joindre au syndicat.

Dans nos communautés

- Lutter pour obtenir de bons emplois dans nos communautés et dans l'ensemble de l'économie.
- Appuyer les personnes dans le besoin.
- Bâtir la présence de notre syndicat au sein de la communauté et encourager nos membres à participer à tous les aspects de la vie communautaire.
- Travailler à des causes communes avec d'autres groupes progressistes afin de promouvoir la justice sociale et un développement environnemental durable au niveau communautaire.
- Développer des campagnes syndicales avec d'autres organismes affiliés aux conseils du travail.
- Encourager les travailleuses et travailleurs non syndiqués à se joindre à notre syndicat et permettre à de nouveaux membres dans nos communautés d'y adhérer.

Dans l'ensemble de la société

- Sauvegarder, protéger et étendre la liberté, les droits civils, la démocratie et le syndicalisme démocratique.
- S'impliquer dans des actions politiques sur les plans municipal, provincial et fédéral et organiser des campagnes thématiques.
- Lutter pour une réforme sociale et économique en accordant la priorité à des emplois de qualité, à l'égalité et à la justice sociale.
- Protéger et sauvegarder la santé et la sécurité de la planète en appuyant l'objectif du développement environnemental durable pour l'avenir.
- Bâtir et unifier le mouvement syndical et agir en solidarité avec d'autres organismes syndicaux au Canada et à l'étranger qui ont des objectifs similaires aux nôtres.
- Appuyer des causes communes et y collaborer avec les organisations progressistes au Canada et à l'étranger.
- Résister à la mondialisation des entreprises et proposer des solutions de rechange aux politiques et aux accords commerciaux destructeurs d'emplois.
- Travailler à mettre fin à la guerre et lutter pour la paix mondiale.

3. Dans l'éventualité où des différences ou contradictions pourraient se présenter entre ces règlements et les statuts d'Unifor, les statuts d'Unifor ont préséance et orientent l'interprétation des règlements du Conseil régional.

Article 2 – MEMBRES

4. Toutes les sections locales et tous les organismes subordonnés dans la région de l'Atlantique, et toutes les sections locales multirégionales ayant des membres dans la région de l'Atlantique sont membres du Conseil régional et ont un droit de représentation et de participation conformément aux paragraphes 5 et 6 de l'article 10 des statuts d'Unifor portant sur les déléguées et délégués réguliers :

Les membres d'une section locale nationale ou multirégionale sont assignés au conseil couvrant leur lieu de résidence. Ils sont réputés constituer une section locale pour les fins seulement de leur conseil régional respectif ou du Conseil québécois.

Le nombre de déléguées et délégués admissibles est basé sur les critères suivants:

a. Sections locales ou organismes subordonnés avec une seule unité

1 à 250 membres – 1 déléguée ou délégué

251 à 500 membres – 2 déléguées ou délégués

501 à 750 membres – 3 déléguées ou délégués

751 à 1 000 membres – 4 déléguées ou délégués

1 001 à 1 250 membres – 5 déléguées ou délégués

et une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres

Sections locales ou organismes subordonnés composés

Chaque unité de négociation de 250 membres ou plus d'une section locale composée a droit au nombre de déléguées et délégués admissibles selon les critères suivants : □

250 à 500 membres – 1 déléguée ou délégué

501 à 750 membres – 2 déléguées ou délégués

751 à 1 000 membres – 3 déléguées ou délégués

1 001 à 1 250 membres – 4 déléguées ou délégués

et une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres

Les membres des unités d'une section locale composée comptant moins de 250 membres sont regroupés et ont droit au nombre de déléguées et délégués établi au paragraphe 6a. du présent article.

Le nombre de déléguées ou de délégués admissibles est basé sur la moyenne des cotisations versées au Conseil québécois ou au conseil régional durant la période d'un an précédant l'assemblée du conseil, excluant toute période au cours de laquelle le paiement des cotisations nationales a été interrompu par un conflit de travail.

5. Les sections locales au sein de la région peuvent aussi inclure des déléguées et délégués spéciaux tel que prévu au paragraphe 9 de l'article 10 des statuts d'Unifor :

Les conseils peuvent aussi envisager d'inclure des déléguées et délégués suppléants et/ou spéciaux. Les déléguées et délégués spéciaux, avec droit de parole mais sans droit de vote, peuvent inclure une présidente ou un président de section locale ou d'une unité de négociation. Ils peuvent aussi inclure des représentantes et représentants des groupes désignés recherchant l'équité qui voudraient participer aux comités permanents d'un conseil.

Article 3 – DIRIGEANT(E)S ET COMITÉ EXÉCUTIF

6. Le Conseil régional de l'Atlantique élit les dirigeantes et dirigeants suivants pour un mandat de trois ans à partir de la première réunion du Conseil régional à la suite du congrès d'Unifor jusqu'à la réunion du Conseil régional suivant le prochain congrès d'Unifor :
7. Président(e) – La ou le président, en collaboration avec la ou le directeur régional émet la convocation aux réunions du conseil. La ou le président préside les réunions du Conseil et du comité exécutif et s'acquitte des tâches qui lui sont confiées par l'exécutif. La ou le président peut représenter le Conseil régional auprès de coalitions et d'organismes extérieurs.
8. Vice-président(e) – La personne dans ce poste aide la ou le président et s'acquitte des tâches du poste de président en l'absence du titulaire.
9. Secrétaire-trésorier(ière) – La personne dans ce poste établit les comptes du Conseil régional et reçoit la capitation au nom du Conseil régional de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national d'Unifor et fait approuver les dépenses par le Conseil régional ou le comité exécutif du Conseil régional. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier fait rapport à chaque réunion du Conseil régional sur les revenus et les dépenses, et veille à la vérification annuelle des dossiers financiers. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier veille à ce qu'une réunion du Conseil régional soit prête à tenir un vote secret individuel pour les élections et un vote individuel sur une résolution.
10. Le Conseil régional de l'Atlantique élit un comité exécutif formé des dirigeantes et dirigeants susmentionnés et jusqu'à sept membres ordinaires pour refléter les régions géographiques ou les industries, de même que pour respecter les principes de genre et d'équité du syndicat.
11. Tous les membres du comité exécutif du Conseil régional doivent être des déléguées et délégués élus sur une base régulière au Conseil régional de l'Atlantique.
12. La directrice régionale ou le directeur régional est membre d'office du comité exécutif. La directrice régionale ou le directeur régional approuve la convocation à toutes les réunions du Conseil et du comité exécutif; elle ou il présente un rapport et des recommandations lors de ces réunions.
13. Un poste vacant de dirigeant ou d'un membre du comité exécutif doit être comblé à la suite d'une élection lors de la prochaine réunion ordinaire du Conseil régional, avec un mandat prolongé jusqu'à la première réunion du Conseil régional suivant le congrès d'Unifor.

Article 4 – ASSEMBLÉES DU CONSEIL

14. Le Conseil régional de l'Atlantique se réunit au plus tard un an après un congrès d'Unifor et élit la ou le président du Conseil régional. Par la suite, le Conseil régional se réunit au moins une fois par année.
15. D'autres assemblées du Conseil régional peuvent être convoquées par la présidente ou le président et la directrice ou le directeur régional avec l'approbation du comité exécutif.
16. Les sections locales reçoivent un préavis minimum de six semaines avant une assemblée du conseil régional. Le comité exécutif peut renoncer à ce préavis dans des circonstances extraordinaires ou pour des situations d'urgence.
17. Les assemblées du Conseil régional peuvent être tenues à différents endroits dans la région comme le décide le comité exécutif.
18. Le quorum des réunions du Conseil régional est atteint lorsque 50 % +1 des déléguées et délégués inscrits sont présents.
19. Le comité exécutif désigne une personne pour tenir le procès-verbal de chaque assemblée du Conseil régional et du comité exécutif, et ce document est révisé et approuvé par le comité exécutif. Le procès-verbal de ces assemblées est remis à toutes les sections locales de la région ainsi qu'au bureau de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier du syndicat national.
20. L'ordre du jour d'une assemblée du Conseil régional de l'Atlantique peut comprendre les rapports suivants qui peuvent être présentés par écrit ou verbalement :
 - Lecture de la Déclaration contre le harcèlement
 - Rapport sur la représentation et la présence des déléguées et délégués
 - Rapport de la présidente ou du président du Conseil régional
 - Rapport et recommandations de la directrice ou du directeur régional
 - Discussion et motions pour adopter les recommandations de la directrice ou du directeur régional
 - Rapports du président national et du secrétaire-trésorier national d'Unifor
 - Rapport de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier du Conseil régional
 - Rapport des comités permanents
 - Rapports des représentantes et représentants
 - Rapports des sections locales
 - Résolutions soumises par les sections locales
 - Mises en candidature ou élections des dirigeantes et dirigeants ou des membres des comités permanents (le cas échéant)
 - Affaires nouvelles

21. L'ordre du jour d'une assemblée du Conseil régional peut aussi inclure la présence d'un conférencier invité, des présentations, des séances d'éducation ou des ateliers, comme le détermine le comité exécutif.
22. Toutes les réunions du Conseil régional sont menées conformément aux règles de procédure et au Guide de procédure des réunions d'Unifor (Annexe A).
23. Le comité exécutif nomme un comité des résolutions afin d'examiner et recommander une action sur des résolutions soumises par les sections locales, ainsi que pour rédiger des résolutions et, au besoin, recommander une action basée sur les recommandations de la directrice ou du directeur régional.
24. Les résolutions des sections locales sont reçues par la présidente ou le président du Conseil régional ou par la directrice ou le directeur régional 15 jours avant une réunion du Conseil régional. Les résolutions tardives sont dirigées au comité des résolutions pour être prises en considération et peuvent être présentées aux déléguées et délégués si la question est considérée urgente.

Article 5 – ÉLECTIONS

25. Un avis aux sections locales pour l'élection des dirigeantes et dirigeants ou des membres du comité exécutif doit faire partie de la convocation à l'assemblée et envoyée au plus tard six semaines avant la tenue d'une assemblée du Conseil régional de l'Atlantique.
26. Le comité exécutif doit nommer un comité d'élection, qui sera chargé de la préparation et du déroulement de l'élection. Si cela s'avère nécessaire, les membres du comité doivent entreprendre leurs tâches avant la réunion, mais ils seront entérinés par les déléguées et délégués avant le début de l'élection.
27. L'élection des dirigeantes et dirigeants du Conseil régional ou du comité exécutif doit toujours se faire par vote secret, sur une base de per capita. La pondération des voix per capita sera divisée en parts égales parmi les déléguées et délégués des sections locales et, s'il reste des votes, ils doivent être alloués à la présidente ou au président de la délégation.
28. Les membres ordinaires doivent être élus en tant que groupe. Ceux ayant le plus grand nombre de votes sont élus.
29. Avant l'élection de dirigeantes et dirigeants ou de membres du comité exécutif, une déléguée ou délégué proposant la candidature d'une ou d'un autre délégué peut faire une brève déclaration et tous les candidats doivent avoir l'occasion d'adresser la parole aux déléguées et délégués.
30. Les résultats de l'élection doivent être présentés aux déléguées et délégués, et les bulletins de vote ou autres relevés des votes doivent être détruits.

31. Les personnes élues doivent assumer leurs responsabilités immédiatement.

Article 6 – COMITÉS PERMANENTS

32. Le Conseil régional de l'Atlantique mettra sur pied les comités permanents suivants :

- Condition féminine
- Travailleuses et travailleurs autochtones et racisés
- Jeunes
- GLBT
- Travailleuses et des travailleurs ayant un handicap
- Santé, sécurité et environnement
- Action politique

33. D'autres comités permanents peuvent être créés à la suite d'une décision du comité exécutif.

34. Tous les comités permanents joueront un rôle consultatif auprès des dirigeantes et dirigeants élus du Conseil régional, du comité exécutif et du Conseil régional lui-même. Les comités permanents assumeront leurs responsabilités dans le cadre des directives, des instructions et des ressources financières fournies par le comité exécutif.

35. Le mandat des comités permanents consiste à donner des conseils et des directives sur les politiques et les actions concernant les objectifs sociaux et politiques d'Unifor dans le cadre des activités du comité exécutif. Les comités permanents regroupent des militantes et militants au sein d'Unifor, et leur travail consiste à lancer des campagnes et des actions, en plus d'aider à mobiliser les membres.

36. Les comités permanents représentant les groupes en quête d'équité – les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, les jeunes travailleuses et travailleurs, les GLBT, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap – ont un mandat supplémentaire de promouvoir le développement, le militantisme et le leadership des groupes en quête d'équité au sein du syndicat.

37. Les comités permanents seront composés de trois membres et de tout autre membre qui sera décidé par le comité exécutif et approuvé par le Conseil régional.

38. Les avis d'élection concernant les membres des comités permanents seront communiqués aux sections locales au moins six semaines avant la tenue d'une réunion du Conseil régional.

39. Les élections des comités permanents des femmes, des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, des jeunes travailleuses et travailleurs, des GLBT et des travailleuses et travailleurs ayant un handicap se déroulent selon un mode d'élection par les pairs. L'élection par les pairs doit avoir lieu lors d'un caucus des déléguées et délégués au sein du groupe en quête d'équité.
40. Les membres des comités permanents doivent être déléguées et délégués du Conseil régional. Cependant, le comité exécutif peut nommer des déléguées et délégués spéciaux au Conseil régional dans le but de mettre sur pied et de maintenir des comités permanents efficaces. Les déléguées et délégués spéciaux ont droit de parole et droit de vote au sein du comité permanent, mais ils n'ont que le droit de parole en tant que délégués et délégués au Conseil régional.
41. Dans les cas où les mises en candidature sont insuffisantes pour l'un ou l'autre des comités permanents, le comité exécutif peut proposer la candidature de certains membres d'un comité, après avoir d'abord obtenu l'approbation du Conseil régional.

Article 7 – CONSEIL CANADIEN

42. Les déléguées et délégués du Conseil régional de l'Atlantique au Conseil canadien sont la présidente ou le président (membre du Conseil exécutif national), la vice-présidente ou le vice-président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, et deux membres du comité exécutif. La délégation comprendra aussi les trois membres élus des comités permanents de la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, des jeunes, des GLBT, des travailleuses et travailleurs ayant un handicap, de la santé, sécurité et environnement, et de l'action politique.

Article 8 – FINANCES

43. Le comité exécutif du Conseil régional de l'Atlantique doit autoriser les dépenses nécessaires à l'exécution des travaux du Conseil régional et l'organisation de ses campagnes.
44. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier doit présenter un rapport écrit à chaque réunion sur tous les revenus et toutes les dépenses du Conseil régional.
45. Les revenus du Conseil régional correspondent au paiement des cotisations syndicales des membres, telles qu'établies dans les statuts d'Unifor; aux revenus provenant de réunions, d'événements ou de campagnes; aux contributions du syndicat national et des sections locales.
46. Les dépenses pour les déléguées et délégués du Conseil régional au Conseil canadien conformément au paragraphe 9 de l'article 9 des statuts d'Unifor, ou

pour les représentantes et représentants à d'autres événements, sont payés à partir des fonds du Conseil régional. Ces dépenses comprennent le transport, l'hébergement, les indemnités quotidiennes et le salaire des heures de travail perdues. Aucun salaire n'est payé pour les journées de congé.

47. Les directives concernant les dépenses de déplacement du Conseil régional de l'Atlantique doivent être en accord avec les lignes directrices nationales d'Unifor.
48. La présidente ou le président du Conseil régional peut autoriser une dépense maximale de 5 000 \$ pour les affaires urgentes du Conseil régional. Cette dépense doit alors être rapportée à la réunion suivante du comité exécutif.

Article 9 – AMENDEMENTS

49. Les règlements du Conseil régional peuvent être amendés par un vote majoritaire des 2/3 pour approuver une résolution soumise par une section locale ou une recommandation du comité exécutif, pourvu que toutes les sections locales aient reçu un préavis de 30 jours de la résolution ou de la recommandation visant à amender les règlements.

ANNEXE A

RÈGLES DE PROCÉDURE ET GUIDE DE PROCÉDURE DES RÉUNIONS D'UNIFOR

L'objectif de ce guide et de ces règles de procédure est d'assister les conseils d'Unifor dans le bon déroulement de réunions afin d'établir des procédures de façon ordonnée, respectueuse et inclusive qui encouragent le débat et la discussion, et s'assurent que tous les délégués et déléguées aient la possibilité de prendre la parole et de participer efficacement à la prise de décision collective. Les conseils d'Unifor devraient fonctionner avec un minimum de débat sur les procédures et permettre aux réunions de se tenir sur la base d'un consensus.

Les réunions doivent être menées selon les règles suivantes. Sur toute autre question de procédure, la présidente ou le président décide si elle doit être soumise à l'approbation des déléguées et délégués.

- I. La présidente, le président ou la vice-présidente, vice-président préside toutes les assemblées du Conseil régional et à ce titre, interprète les règlements et les règles sur les questions de procédure.
- II. Toutes les motions, notamment les recommandations de la directrice régionale ou du directeur régional, du comité exécutif ou des comités permanents sont présentées et appuyées par une déléguée ou un délégué.
- III. Ces derniers peuvent intervenir sur une motion pendant 5 minutes, à moins qu'il n'en soit établi autrement par l'assemblée. Une personne ne peut intervenir qu'une seule fois sur chaque motion, à moins que l'assemblée lui donne la permission d'intervenir à nouveau.
- IV. Le plan de déroulement de l'assemblée peut être modifié ou de nouvelles affaires peuvent être ajoutées à l'ordre du jour par une majorité de voix des déléguées et délégués.
- V. Une motion visant à modifier une motion est acceptée, mais aucun amendement à un amendement ne peut être accepté. Un amendement à une motion qui change directement l'intention de la motion principale n'est pas accepté.
- VI. Un débat peut être interrompu par un « rappel au règlement ». La présidente ou le président demande aux déléguées et délégués quelle est la nature du rappel au règlement. Un rappel au règlement doit porter sur une question de procédure d'une importance immédiate par rapport au débat. La présidente ou le président rend une décision sur un rappel au règlement.
- VII. La présidente ou le président établit comme irrecevable toute attaque personnelle ou langage ou prétention qu'il considère comme offensifs ou de mauvais goût.

- VIII. Tous les votes sur des résolutions sont à main levée à moins que 20 % des déléguées et délégués demandent un vote individuel.
- IX. Une motion visant à inclure une question dans une résolution n'est pas acceptable à moins qu'un seul intervenant pour et un intervenant contre aient eu l'occasion de s'exprimer.
- X. Une motion proposant un réexamen est acceptable lors d'une assemblée du Conseil régional ou lors d'une réunion subséquente si elle est approuvée par les 2/3 des déléguées et délégués. Si le réexamen est accepté, la motion originale est présentée aux participantes et participants pour être débattue et suivie d'un nouveau vote.
- XI. Une décision de la présidente ou du président sur toute question de procédure peut être contestée par une ou un délégué. La déléguée ou le délégué qui conteste peut exposer brièvement le motif de sa contestation, et la présidente ou le président doit expliquer sa décision. La question suivante sera ensuite présentée à l'assemblée : Maintenez-vous la décision de la présidente ou du président? La décision de la présidente ou du président sera maintenue si au moins 50 % des déléguées et délégués votent en faveur.
- XII. La présidente ou le président a le droit de voter sur toute motion et de commenter tout point faisant l'objet d'un débat. La présidente ou le président ne doit pas s'engager dans un débat personnel avec une déléguée ou délégué.

ANNEXE B

ARTICLE 10 DES STATUTS D'UNIFOR : CONSEILS RÉGIONAUX ET CONSEIL QUÉBÉCOIS

ARTICLE 10 : LES CONSEILS RÉGIONAUX ET LE CONSEIL QUÉBÉCOIS

1. Les conseils régionaux et le Conseil québécois sont une force démocratique pour le militantisme, la solidarité et le pouvoir syndical. Ce sont des tribunes visant à assurer une reddition de comptes et des centres de recrutement qui inciteront des milliers de militantes et de militants des sections locales à s'impliquer et à participer aux activités du syndicat.
2. Toutes les sections locales et les organismes subordonnés sont membres du Conseil québécois ou de leur conseil régional respectif.
3. Il doit y avoir un Conseil québécois et quatre conseils régionaux. Les quatre conseils régionaux sont les suivants :
 - a. le Conseil de la Colombie-Britannique,

- b. le Conseil des Prairies (comprenant l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba),
 - c. le Conseil de l'Ontario,
 - d. le Conseil de l'Atlantique (comprenant Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard).
4. Toutes les sections locales ou tous les organismes subordonnés situés dans les Territoires ou au Nunavut sont assignés à un conseil régional ou au Conseil québécois par le Conseil exécutif national.
5. Les membres d'une section locale nationale ou multirégionale sont assignés au Conseil couvrant leur lieu de résidence. Ils sont réputés constituer une section locale pour les fins seulement de leur conseil régional respectif ou du Conseil québécois.
6. Le nombre de délégués admissibles est basé sur les critères suivants :
- a. Sections locales ou organismes subordonnés avec une seule unité
 - 1 et 250 membres – 1 déléguée ou délégué
 - 251 et 500 membres – 2 déléguées ou délégués
 - 501 et 750 membres – 3 déléguées ou délégués
 - 751 et 1 000 membres – 4 déléguées ou délégués
 - 1 001 et 1 250 membres – 5 déléguées ou déléguésEt une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres
 - b. Sections locales ou organismes subordonnés composés
 - Chaque unité de négociation de 250 membres ou plus d'une section locale composée a droit à un nombre de déléguées et délégués basé sur ce qui suit :
 - 250 et 500 membres – 1 déléguée ou délégué
 - 501 et 750 membres – 2 déléguées ou délégués
 - 751 et 1 000 membres – 3 déléguées ou délégués
 - 1 001 et 1 250 membres – 4 déléguées ou déléguésEt une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres

Les membres d'unités de négociation d'une section locale composée ayant moins de 250 membres sont regroupés ensemble et ont droit à un nombre de déléguées et délégués conformément aux dispositions du paragraphe 6 a. du présent article.

Le nombre de déléguées et délégués admissibles est basé sur la moyenne du paiement des cotisations au Conseil québécois et aux conseils régionaux dans l'année précédant la réunion du Conseil, en excluant toute période

pendant laquelle le paiement des cotisations au syndicat national a été interrompu par un conflit de travail.

7. Les déléguées et délégués au Conseil québécois et aux conseils régionaux sont élus par scrutin secret avec un préavis minimal de mise en candidature et d'élections d'au moins 15 jours à tous les membres. Les candidates et candidats ayant remporté une majorité des voix sont élus.
8. Sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, les conseils régionaux et le Conseil québécois peuvent modifier la méthode de calcul du nombre de déléguées et délégués réguliers autorisés pourvu que :
 - aucun droit d'un nombre de déléguées et de délégués réguliers d'une section locale ne soit réduit, et
 - l'équilibre entre les déléguées et délégués réguliers des deux syndicats prédécesseurs soit maintenu.
9. Les conseils peuvent aussi envisager d'inclure des déléguées et délégués suppléants et/ou spéciaux. Les déléguées et délégués spéciaux, avec droit de parole mais sans droit de vote, peuvent inclure une présidente ou un président de section locale ou d'une unité de négociation. Ils peuvent aussi inclure des représentantes et représentants des groupes recherchant l'équité qui participent aux comités permanents du Conseil.
10. En plus des cotisations au syndicat national que les sections locales doivent verser, et au même moment, une cotisation de 0,0135 % du salaire normal de chaque travailleuse et de chaque travailleur sera versée sur une base mensuelle par toutes les sections locales au syndicat national, qui répartira aux conseils régionaux et au Conseil québécois leur part appropriée des fonds.
11. Les règlements du Conseil québécois et de chacun des conseils régionaux doivent être conformes aux présents statuts. Ces règlements doivent être approuvés par le Conseil exécutif national et respecter les principes de diversité et d'équité du syndicat national.
12. La durée du mandat des déléguées et des délégués aux conseils régionaux et au Conseil québécois est égale à la durée du mandat du comité exécutif de la section locale au sein de laquelle ils ont été élus.
13. Le comité exécutif de chaque conseil régional et du Conseil québécois inclut au minimum une présidente ou un président, une vice-présidente ou un vice-président, et une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier élus. La composition du comité exécutif tient compte des principes de représentation de genre et d'équité du syndicat. Chaque membre de l'exécutif d'un conseil régional ou du Conseil québécois a un mandat de trois ans. Les directrices et les directeurs régionaux sont les déléguées et les délégués de leur conseil

régional respectif et membres de l'exécutif du Conseil régional. La directrice ou le directeur québécois est délégué au Conseil québécois et membre d'office de l'exécutif du Conseil québécois.

14. Tous les conseils régionaux et le Conseil québécois vont mettre sur pied des comités permanents sur la condition féminine, les travailleuses et les travailleurs autochtones et racisés, les jeunes, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT), les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, sur la santé, la sécurité et l'environnement, l'action politique, ainsi que d'autres comités désignés par l'exécutif du Conseil.
15. Les comités permanents doivent rendre des comptes à leur conseil respectif et à l'exécutif de leur conseil. Chaque comité permanent bénéficie de l'autorité et des fonds qui lui sont délégués par le conseil régional ou le Conseil québécois.
16. Le processus de sélection des membres des comités permanents est décrit dans les règlements du ou des conseils. La sélection des membres des comités permanents sur la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, des membres de la communauté des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT), des travailleuses et travailleurs ayant un handicap et des jeunes travailleuses et travailleurs comporte une disposition sur l'élection par les pairs.
17. Les comités permanents peuvent organiser des conférences et des réunions, mettre sur pied des événements éducatifs et des activités, mobiliser des membres et formuler des recommandations au Conseil pour bâtir le syndicat dans le cadre du mandat du comité.
18. Les conseils régionaux et le Conseil québécois vont, entre autres :
 - élire une présidente ou un président qui siégera au Conseil exécutif national, et une vice-présidente ou un vice-président, une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier, et d'autres personnes comme le prévoient les règlements du Conseil régional;
 - examiner les rapports et donner des lignes directrices aux comités permanents;
 - recevoir, examiner, discuter et adopter les rapports présentés par les dirigeantes et les dirigeants nationaux, les directrices et les directeurs régionaux, locaux, industriels et des services, ainsi que les représentantes et les représentants, relativement à leurs activités et affectations respectives;
 - adopter des politiques ou des résolutions conformes aux objectifs et aux principes du syndicat national;

- mener des campagnes portant sur des affaires régionales ou provinciales, y compris celles liées aux fédérations provinciales ou territoriales du travail, aux élections provinciales et municipales, et à d'autres luttes affectant les membres;
 - le Conseil québécois peut aussi mener une campagne et des activités en lien avec les élections fédérales;
 - participer à des campagnes spéciales de solidarité et d'appui à une section locale ou à un organisme subordonné qui lutte pour obtenir une convention collective équitable, acquérir une sécurité d'emploi ou tout autre objectif du syndicat national;
 - participer à des campagnes spéciales de solidarité en appui à des alliés progressistes et des partenaires communautaires dont les luttes s'inscrivent dans les objectifs du syndicat national;
 - soutenir et appuyer les efforts de recrutement du syndicat national partout au Canada.
19. Les réunions des conseils régionaux et du Conseil québécois doivent avoir lieu au moins une fois par année.
20. Toutes les résolutions doivent être approuvées par une majorité de membres votants, à main levée, à moins qu'une demande d'un vote per capita ne soit présentée par 20 pour cent des déléguées et délégués.
21. Pour toute résolution, à la demande à main levée d'au moins 20 % des déléguées et des délégués, un vote per capita doit être tenu.
22. Les dirigeantes et les dirigeants nationaux du syndicat sont déléguées et délégués à tous les conseils régionaux et au Conseil québécois.

kv/sepb343