UNIFOR

British Columbia Council
Conseil de la Colombie-Britannique

RÈGLEMENTS

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – NOM, BUT ET MEMBRES 3
ARTICLE 2 – MEMBRES 8
ARTICLE 3 – DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS ET COMITÉ EXÉCUTIF 10
ARTICLE 4 – RÉUNIONS DU CONSEIL 11
ARTICLE 5 – ÉLECTIONS 12
ARTICLE 6 – COMITÉS PERMANENTS 13
ARTICLE 7 – CONSEIL CANADIEN 14
ARTICLE 8 – FINANCES 14
ARTICLE 9 – MODIFICATIONS 15
ANNEXE A – RÈGLES DE PROCÉDURE ET GUIDE DE PROCÉDURE DES RÉUNIONS D'UNIFOR 16
ANNEXE B – ARTICLE 10 DES STATUTS D'UNIFOR : CONSEILS RÉGIONAUX ET CONSEIL QUÉBÉCOIS 18

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 la Colombie-Britannique.

2. Le Conseil régional est établi pour s'acquitter de l'objectif et des buts des statuts du syndicat national d'Unifor comme suit.

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 de reddition de comptes et des centres de recrutement qui incitent des milliers de militantes et de militants des sections locales à se mobiliser et à participer aux activités du syndicat.

(18) Les conseils régionaux et le Conseil québécois vont notamment :

- élire une présidente ou un président qui siégera au Conseil exécutif national, ainsi qu'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 et adopter les rapports présentés par les dirigeantes et dirigeants nationaux, les directrices et directeurs régionaux, locaux, industriels et des services, ainsi que les représentantes et représentants, relativement à leurs activités et affectations respectives, et en discuter;

- 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 et territoriales du travail, aux élections provinciales et municipales, et à d'autres enjeux affectant les membres;

- mener (Conseil québécois) une campagne et des activités en lien avec les élections fédérales;

- participer à des campagnes spéciales de solidarité et de soutien à une section locale ou à un organe subordonné qui lutte pour obtenir une convention collective équitable, protéger des emplois ou en vue de tout autre objectif du syndicat national;

- participer à des campagnes spéciales de solidarité pour soutenir 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 dans l'ensemble du Canada.

ARTICLE 2 – ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Démocratie

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 raison d'être d'Unifor repose sur la participation démocratique de ses membres à tous les échelons. 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.

Unité

Notre volonté d'unité nous permet de transformer nos aspirations individuelles en actions et en intérêts collectifs. Elle est fondée sur l'égalité, forgée dans la diversité et renforcée par la solidarité. C'est en surmontant les distances entre nos régions, nos milieux de travail et nos emplois, ainsi que les différences de race, de genre, d'âge et d'antécédents, que nous bâtissons une organisation unie pour les travailleuses et travailleurs.

Ouverture et inclusion

L'engagement de nos membres est essentiel au succès d'Unifor. Il se développe lorsque les idées sont les bienvenues, que la participation est encouragée et que le syndicat permet le développement des compétences et des connaissances des membres. Afin de devenir plus inclusifs, nous ouvrons notre syndicat à de nouveaux membres, élargissons la définition de ce qu'est un membre et veillons à ce que notre syndicat reflète la diversité de nos membres et de nos communautés.

Solidarité

Unifor est plus qu'un regroupement de membres individuels. Il est à l'image de nos relations ainsi que de la manière dont nous agissons et prenons soin les uns des autres. Notre engagement en faveur de la solidarité se reflète dans les mots « consœur » et « confrère ». Il se manifeste aussi dans les liens quotidiens de camaraderie et d'amitié, notre respect et notre soutien mutuels, nos gestes de collaboration et d'interdépendance, et 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.

Responsabilité et transparence
Unifor s'engage à assurer une gouvernance saine et une représentation juste et à établir des règles et des pratiques claires. Nous sommes responsables de toutes nos décisions et actions. Nos procédures sont transparentes. Nos rapports financiers, notamment, sont opportuns et fiables, et nos décisions sont claires et pertinentes.

Efficacité
Unifor réagit rapidement, répond efficacement et agit de manière résolue, tout en gardant le cap sur ses objectifs, ce qui exige la formation de dirigeantes et dirigeants et de représentantes et représentants qualifiés, compétents et efficaces, ainsi que l'utilisation efficace de ressources suffisantes (humaines et financières).

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

Militantisme
Notre objectif est de bâtir une organisation capable de se défendre avec vigueur, de protéger nos intérêts et de les défendre, et de se battre pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Progressisme
Nous visons le changement, et réitérons que nos intérêts communs vont au-delà des intérêts individuels. Notre objectif est de changer nos milieux de travail et notre monde. Notre vision est convaincante. Nous voulons fondamentalement transformer l'économie sur la base de l'égalité et de la justice sociale, rétablir et renforcer notre démocratie, et bâtir un avenir durable sur le plan environnemental. C'est la base du syndicalisme social : une culture syndicale forte et progressiste et un engagement à travailler à des causes communes avec d'autres groupes progressistes au Canada et ailleurs dans le monde.

Genre et équité
Unifor s'engage pleinement en faveur de l'équité et de l'inclusion. Les femmes, les personnes autochtones et de couleur, les personnes issues de la communauté LGBTQ, les jeunes travailleuses et travailleurs, les personnes ayant une incapacité et les autres groupes en quête d'équité sont représentés dans les structures du syndicat à tous les échelons. Certains articles des statuts prévoient des dispositions spécifiques qui précisent la manière dont les femmes

et les groupes en quête d'équité participent aux structures de leadership du syndicat. Ailleurs, l'engagement du syndicat est exprimé de façon plus générale. Dans ce cas, les personnes qui détiennent le pouvoir et la responsabilité nécessaires pour 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 examinés dans le respect des principes de genre et d'équité.

Renouveau syndical et changement générationnel
La force et le dynamisme d'Unifor, à tous les échelons, reposent sur le renouveau syndical. Les structures et les pratiques du syndicat doivent évoluer au fil du temps. Le syndicat doit être ouvert aux nouvelles idées, et renouveler son leadership en faisant place à la prochaine génération.

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

Leadership
La responsabilité des dirigeantes et dirigeants consiste à mettre en place les déterminants stratégiques nécessaires pour bâtir un syndicat fort, comme le nombre de membres, le pouvoir de négociation, la capacité de mobilisation et l'influence politique, ainsi qu'à guider et à diriger le syndicat selon une vision convaincante. Le rôle des dirigeantes et dirigeants consiste à inspirer et à motiver, ainsi qu'à veiller à ce que nous atteignions tous les objectifs susmentionnés ainsi que les objectifs suivants.

ARTICLE 3 – OBJECTIFS

Les objectifs d'Unifor sont les suivants.

Dans nos milieux de travail

- Promouvoir, mener et défendre la négociation collective, et consolider nos pratiques de négociation élargies, notamment la négociation coordonnée et la négociation du contrat type.

- Réglementer et bonifier les salaires, les régimes de retraite, les avantages sociaux, les heures de travail, la sécurité d'emploi et les conditions de travail par la négociation collective et l'action politique.

- Protéger et consolider nos droits au travail.

- S'efforcer de créer un environnement de travail sain et sécuritaire.

- Garantir un traitement équitable, la dignité et le respect au travail.

- Rendre les milieux de travail plus démocratiques.

- Recruter des travailleuses et travailleurs non syndiqués.

- Exiger des milieux de travail sûrs et exempts de discrimination et de harcèlement.

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 bénéficient d'un traitement égal en vertu des présents statuts.

- Créer et préserver un environnement sûr et exempt de harcèlement et de discrimination.

- Veiller à ce que notre syndicat respecte les principes et les pratiques du syndicalisme démocratique.

- Garantir la responsabilité et la transparence de nos décisions et de nos actions.

- Veiller à ce que notre syndicat appartienne à ses membres, respecte leurs objectifs communs et offre toutes les possibilités de participation à la vie démocratique du syndicat.

- Veiller à ce que notre syndicat reflète la diversité de ses membres et des communautés.

- Offrir des possibilités de formation et de perfectionnement afin de sensibiliser nos membres, d'améliorer leur capacité d'analyse et de les mobiliser davantage au sein du syndicat et de leur communauté.

- Offrir aux travailleuses et travailleurs qui n'occupent pas d'emploi régulier la possibilité de se joindre au syndicat.

Dans nos communautés

- Lutter pour obtenir de bons emplois dans nos communautés et l'ensemble de l'économie.

- Offrir du soutien aux personnes dans le besoin.

- Renforcer la présence de notre syndicat au sein de la communauté et encourager nos membres à participer à tous les aspects de la vie communautaire.

- Faire cause commune avec d'autres groupes progressistes afin de promouvoir la justice sociale et la pérennité environnementale à l'échelle communautaire.

- Élaborer des campagnes syndicales en collaboration avec d'autres entités affiliées des 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

- Préserver, protéger et élargir la liberté, les droits civils, la démocratie et le syndicalisme démocratique.

- Participer à des actions politiques à l'échelle municipale, provinciale et fédérale et organiser des campagnes thématiques.

- Lutter en faveur d'une réforme sociale et économique en priorisant les bons emplois, l'égalité et la justice sociale.

- Protéger et sauvegarder la santé et la sécurité de la planète en appuyant l'objectif d'un avenir durable sur le plan environnemental.

- Bâtir et unifier le mouvement syndical et agir en solidarité avec d'autres organisations syndicales au Canada et à l'étranger qui ont des objectifs semblables 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 néfastes à l'emploi.

- Travailler à mettre fin à la guerre et lutter en faveur de la paix mondiale.

3. En cas d'incohérence ou de contradiction entre les présents règlements et les statuts d'Unifor, les statuts d'Unifor prévalent et orientent l'interprétation des règlements du Conseil régional.

ARTICLE 2 – MEMBRES

4. L'ensemble des sections locales et des organes subordonnés dans la région de la Colombie-Britannique, et toutes les sections locales multirégionales ayant des membres dans la région de la Colombie-Britannique, 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 membres 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 membres délégués admissibles se fonde sur les critères suivants.

a. Sections locales ou organes subordonnés comptant une seule unité
1 à 100 membres – 1 membre délégué
101 à 500 membres – 2 membres délégués
501 à 750 membres – 3 membres délégués
751 à 1 000 membres – 4 membres délégués
1 001 à 1 250 membres – 5 membres délégués
Un membre délégué supplémentaire pour chaque tranche additionnelle de 250 membres

b. Sections locales ou organes subordonnés fusionnés
Chaque unité de négociation de 250 membres ou plus d'une section locale fusionnée a droit au nombre de membres délégués admissibles selon les critères suivants :
250 à 500 membres – 1 membre délégué
501 à 750 membres – 2 membres délégués

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

Le nombre de membres délégués admissibles se fonde sur la moyenne des cotisations versées au Conseil québécois et aux conseils régionaux dans l'année qui précède la réunion du Conseil, à l'exclusion de toute période pendant laquelle le paiement des cotisations au syndicat national a été interrompu par un conflit de travail.

5. Les sections locales au sein de la région peuvent aussi inclure des membres délégués spéciaux conformément au paragraphe 9 de l'article 10 des statuts d'Unifor.

Les conseils peuvent aussi envisager d'inclure des membres délégués suppléants ou spéciaux. Les membres délégués spéciaux, qui ont droit de parole mais aucun 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 en quête d'équité qui voudraient participer aux comités permanents d'un conseil.

ARTICLE 3 – DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS ET COMITÉ EXÉCUTIF

6. Le Conseil régional de la Colombie-Britannique 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. Présidente ou président – La présidente ou le président, en collaboration avec la directrice ou le directeur régional, émet une convocation aux réunions du Conseil. La présidente ou le président préside les réunions du Conseil et du comité exécutif et s'acquitte des tâches qui lui sont confiées par le comité exécutif. La présidente ou le président peut représenter le Conseil régional auprès de coalitions et d'entités externes.

8. Vice-présidente ou vice-président – La vice-présidente ou le vice-président aide la présidente ou le président et s'acquitte des tâches de la présidence en l'absence de la personne occupant le poste.

9. Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier – La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier établit les comptes du Conseil régional et reçoit les cotisations des membres au nom du Conseil régional de la part de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier 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 assure la vérification annuelle des dossiers financiers. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier veille à ce qu'une réunion du Conseil régional soit préparée à la tenue d'un vote secret individuel en vue des élections ou à un vote individuel sur une résolution.

10. Le Conseil régional de la Colombie-Britannique élit un comité exécutif formé des dirigeantes et dirigeants susmentionnés et d'un maximum de quatre membres extraordinaires pour refléter les régions géographiques ou les industries, et respecter les principes de genre et d'équité du syndicat.

11. Tous les membres du comité exécutif du Conseil régional doivent être des membres délégués élus sur une base régulière au Conseil régional de la Colombie-Britannique.

12. La directrice ou le directeur régional est membre d'office du comité exécutif. La directrice ou le directeur régional approuve la convocation à toutes les réunions du Conseil et du comité exécutif, et présente un rapport et des recommandations lors de ces réunions.

13. Un poste vacant de dirigeant ou d'un autre membre du comité exécutif doit être doté à la suite d'une élection lors de la prochaine réunion ordinaire du Conseil

régional, dont le mandat est prolongé jusqu'à la première réunion du Conseil régional suivant le congrès d'Unifor.

ARTICLE 4 – RÉUNIONS DU CONSEIL

14. Le Conseil régional de la Colombie-Britannique se réunit au plus tard un an après un congrès d'Unifor et élit la présidente ou le président du Conseil régional. Le Conseil régional se réunit ensuite au moins une fois par année.

15. D'autres réunions 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 réunion du Conseil régional. Le comité exécutif peut renoncer à ce préavis dans des circonstances extraordinaires ou pour des questions urgentes.

17. Les réunions du Conseil régional peuvent être tenues à différents endroits dans la région comme le détermine le comité exécutif.

18. Le quorum des réunions du Conseil régional est atteint lorsque 50 % +1 des membres délégués inscrits sont présents.

19. Le comité exécutif désigne une personne pour tenir le procès-verbal de chaque réunion du Conseil régional et du comité exécutif, et ce document est révisé et approuvé par le comité exécutif. Le procès-verbal de ces réunions 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 réunion du Conseil régional de la Colombie-Britannique peut comprendre les rapports suivants, lesquels peuvent être présentés par écrit ou verbalement :

- lecture de la Déclaration sur la lutte contre le harcèlement;
- rapport sur la représentation et la présence des membres délégués;
- rapport de la présidente ou du président du Conseil régional;
- rapport et recommandations de la directrice ou du directeur régional;
- discussion et motions en vue d'adopter les recommandations de la directrice ou du directeur régional;
- rapports de la présidente ou du président national et de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national d'Unifor;
- rapport de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier du Conseil régional;
- rapports 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 réunion du Conseil régional peut aussi inclure la présence de conférencières et conférenciers, des présentations, de la formation 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 de recommander une action sur des résolutions soumises par les sections locales, et de rédiger des résolutions et, au besoin, de recommander une action fondée 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 la directrice ou le directeur régional 15 jours avant une réunion du Conseil régional. Les résolutions tardives sont redirigées vers le Comité des résolutions pour être prises en considération et peuvent être présentées aux membres délégués si la question est considérée comme 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 la réunion et être envoyé au plus tard six semaines avant la tenue d'une réunion du Conseil régional de la Colombie-Britannique.

26. Le comité exécutif doit nommer un comité des élections, lequel sera chargé de préparer et de tenir l'élection. Les membres du comité doivent entreprendre leurs tâches avant la réunion, le cas échéant, mais seront confirmés par les membres 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 scrutin secret sur une base individuelle. La pondération des voix individuelles sera divisée en parts égales parmi les membres délégués des sections locales. S'il reste des votes, ceux-ci doivent être alloués à la présidente ou au président de la délégation.

28. Les membres extraordinaires doivent être élus en tant que groupe. Ceux ayant reçu le plus grand nombre de voix sont élus.

29. Avant l'élection de dirigeantes et dirigeants ou de membres du comité exécutif, un membre délégué proposant la candidature d'un autre membre délégué peut

faire une brève déclaration, et tous les membres candidats doivent avoir l'occasion de s'adresser aux membres délégués.

30. Les résultats de l'élection doivent être présentés aux membres délégués et les bulletins de vote ou les autres relevés des votes doivent être détruits.

31. Les personnes élues assument leurs responsabilités immédiatement.

ARTICLE 6 – COMITÉS PERMANENTS

32. Le Conseil régional de la Colombie-Britannique mettra sur pied les comités permanents suivants :

- condition féminine;
- travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur;
- jeunes travailleuses et travailleurs;
- travailleuses et travailleurs issus de la communauté LGBTQ;
- travailleuses et travailleurs ayant une incapacité;
- santé, sécurité et environnement;
- action politique;
- Programme d'aide aux employés et à leur famille/dépendances.

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 respect 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. Les comités permanents regroupent des militantes et militants au sein d'Unifor, et leur travail consiste à lancer des campagnes et des actions ainsi qu'à aider à mobiliser les membres.

36. Les comités permanents représentant les groupes en quête d'équité, c'est-à-dire les femmes, les personnes autochtones et de couleur, les jeunes travailleuses et travailleurs, les personnes issues de la communauté LGBTQ et les personnes ayant une incapacité, ont un mandat supplémentaire qui est 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 désigné 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 de la condition féminine, des personnes autochtones et de couleur, des jeunes travailleuses et travailleurs, des personnes issues de la communauté LGBTQ et des personnes ayant une incapacité se déroulent selon un mode d'élection par les pairs. L'élection par les pairs doit avoir lieu lors d'un caucus des membres délégués au sein du groupe en quête d'équité.

40. Les membres des comités permanents doivent être des membres délégués du Conseil régional. Cependant, le comité exécutif peut nommer des membres délégués spéciaux au Conseil régional dans le but de mettre sur pied et de maintenir des comités permanents efficaces. Les membres délégués spéciaux ont droit de parole et droit de vote au sein du comité permanent, mais n'ont pas de droit de parole en tant que membres délégués au Conseil régional.

41. Lorsque les mises en candidature sont insuffisantes pour l'un ou l'autre des comités permanents, le comité exécutif peut nommer certains membres d'un comité, après avoir d'abord obtenu l'approbation du Conseil régional.

ARTICLE 7 – CONSEIL CANADIEN

42. Les membres délégués du Conseil régional de la Colombie-Britannique 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 quatre membres du comité exécutif. La délégation comprendra aussi trois membres élus des comités permanents de la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, des jeunes travailleuses et travailleurs, des travailleuses et travailleurs issus de la communauté LGBTQ, des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, de la santé, de la sécurité et de l'environnement, de l'action politique et du Programme d'aide aux employés et à leur famille/dépendances.

ARTICLE 8 – FINANCES

43. Le comité exécutif du Conseil régional de la Colombie-Britannique doit autoriser les dépenses nécessaires à l'exécution des travaux du Conseil régional et à 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 les dépenses du Conseil régional.

45. Les revenus du Conseil régional correspondent au paiement des cotisations syndicales des membres, telles qu'elles ont été établies dans les statuts d'Unifor, aux revenus provenant de réunions, d'événements ou de campagnes, ainsi qu'aux contributions du syndicat national et des sections locales.

46. Les dépenses pour les membres délégués du Conseil régional au Conseil canadien conformément au paragraphe 9 de l'article 9 des statuts d'Unifor, ou les représentantes et représentants à d'autres événements, sont payées à partir des fonds du Conseil régional. Ces dépenses comprennent le transport, l'hébergement, les indemnités quotidiennes et le salaire pour les heures de travail perdues admissibles. Aucun salaire n'est versé pour les journées de congé.

47. Les directives relatives aux dépenses de déplacement du Conseil régional de la Colombie-Britannique doivent être conformes aux 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 prochaine réunion du comité exécutif.

ARTICLE 9 – MODIFICATIONS

49. Les règlements du Conseil régional peuvent être modifiés par un vote majoritaire des deux tiers pour approuver une résolution soumise par une section locale ou une recommandation du comité exécutif, à condition que toutes les sections locales aient reçu un préavis de 30 jours de la résolution ou de la recommandation visant à modifier les règlements.

ANNEXE A – RÈGLES DE PROCÉDURE ET GUIDE DE PROCÉDURE DES RÉUNIONS D'UNIFOR

Ce guide et ces règles de procédure ont pour but d'assister les conseils d'Unifor dans le bon déroulement des réunions afin d'établir des procédures de façon ordonnée, respectueuse et inclusive qui encouragent le débat et la discussion, et garantissent que tous les membres délégués ont la possibilité de prendre la parole et de participer efficacement à la prise de décision collective. Les conseils d'Unifor doivent réduire au minimum les débats procéduraux et permettre aux réunions de se tenir sur la base d'un consensus.

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

I. La présidente ou le président ou la vice-présidente ou le vice-président préside toutes les réunions du Conseil régional et à ce titre, interprète les règlements et les règles sur les questions de procédure.

II. Toutes les motions, y compris les recommandations de la directrice ou du directeur régional, du comité exécutif ou des comités permanents sont présentées et appuyées par un membre délégué.

III. Les membres délégués peuvent intervenir sur une motion pendant cinq minutes, à moins qu'il en soit établi autrement par l'assemblée. Un membre délégué ne peut intervenir qu'une seule fois sur chaque motion, à moins que l'assemblée lui donne la permission d'intervenir de nouveau.

IV. Le plan de déroulement de la réunion peut être modifié ou des nouvelles affaires peuvent être ajoutées à l'ordre du jour par une majorité de voix des membres délégués.

V. Une motion visant à modifier une motion est recevable, mais aucune modification d'une modification ne peut être acceptée. La modification d'une motion qui invalide directement l'intention de la motion principale n'est pas recevable.

VI. Un débat peut être interrompu par un « rappel au règlement ». La présidente ou le président questionne alors le membre délégué sur la nature du rappel au règlement. Un rappel au règlement doit porter sur une question de procédure d'une importance immédiate au débat. La présidente ou le président rend ensuite une décision sur le rappel au règlement.

VII. La présidente ou le président établit comme irrecevable une attaque personnelle, ou encore un langage ou une prétention qu'il considère comme offensif ou de mauvais goût.

VIII. Tous les votes sur des résolutions se font à main levée, à moins que 20 % des membres délégués demandent un vote individuel.

IX. Une motion visant à inclure une question dans une résolution n'est recevable que si au moins une personne en faveur et une personne contre ont eu la possibilité de s'exprimer.

X. Une motion proposant un réexamen est recevable lors d'une réunion du Conseil régional ou d'une réunion subséquente si elle est approuvée par les deux tiers des membres délégués. Si le réexamen est accepté, la motion originale est présentée à l'assemblée pour être débattue et suivie d'un nouveau vote.

XI. Un membre délégué peut contester une décision de la présidente ou du président sur toute question de procédure. Le membre 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 posée 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 membres 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 un membre délégué.

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

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 de reddition de comptes et des centres de recrutement qui incitent des milliers de militantes et de militants des sections locales à se mobiliser et à participer aux activités du syndicat.

2. L'ensemble des sections locales et des organes 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 régional de la Colombie-Britannique;
   b. le Conseil régional des Prairies (Alberta, Saskatchewan et Manitoba);
   c. le Conseil régional de l'Ontario;
   d. le Conseil régional de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard).

4. Les sections locales et les organes 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 membres délégués admissibles se fonde sur les critères suivants.

   a. Sections locales ou organes subordonnés comptant une seule unité

   1 à 250 membres – 1 membre délégué
   251 à 500 membres – 2 membres délégués
   501 à 750 membres – 3 membres délégués
   751 à 1 000 membres – 4 membres délégués
   1 001 à 1 250 membres – 5 membres délégués
   Un membre délégué supplémentaire pour chaque tranche additionnelle de 250 membres

b. Sections locales ou organes subordonnés fusionnés

Chaque unité de négociation de 250 membres ou plus d'une section locale fusionnée a droit au nombre de membres délégués admissibles selon les critères suivants :
250 à 500 membres – 1 membre délégué
501 à 750 membres – 2 membres délégués
751 à 1 000 membres – 3 membres délégués
1 001 à 1 250 membres – 4 membres délégués
Un membre délégué supplémentaire pour chaque tranche additionnelle de 250 membres

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

Le nombre de membres délégués admissibles se fonde sur la moyenne des cotisations versées au Conseil québécois et aux conseils régionaux dans l'année qui précède la réunion du Conseil, à l'exclusion de toute période pendant laquelle le paiement des cotisations au syndicat national a été interrompu par un conflit de travail.

7. Les membres délégués au Conseil québécois et aux conseils régionaux sont élus par scrutin secret. Les mises en candidature et les élections doivent faire l'objet d'un préavis d'au moins 15 jours. Les membres candidats ayant remporté le plus de 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 membres délégués réguliers admissibles d'une section locale à condition que :

   - le nombre de membres délégués réguliers d'une section locale ne soit pas réduit;
   - l'équilibre entre les membres délégués réguliers des deux syndicats prédécesseurs soit maintenu.

9. Les conseils peuvent aussi envisager d'inclure des membres délégués suppléants ou spéciaux. Les membres délégués spéciaux, qui ont droit de parole mais aucun 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 en quête d'équité qui voudraient participer aux comités permanents d'un conseil.

10. En plus des cotisations que les sections locales doivent verser au syndicat national, et au même moment, une cotisation de 0,0135 % du salaire normal de chaque travailleuse et travailleur est versée sur une base mensuelle par

toutes les sections locales au syndicat national, qui répartit 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 sont approuvés par le Conseil exécutif national et reflètent les principes de genre et d'équité du syndicat national.

12. La durée du mandat des membres 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 du comité exécutif d'un conseil régional ou du Conseil québécois est en poste pour un mandat de trois ans. Les directrices et directeurs régionaux sont des délégués de leur conseil régional respectif et membres d'office du comité exécutif du Conseil régional. La directrice ou le directeur québécois est délégué au Conseil québécois et membre d'office du comité exécutif du Conseil québécois.

14. Tous les conseils régionaux et le Conseil québécois mettent sur pied des comités permanents sur la condition féminine, les travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs issus de la communauté LGBTQ, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, la santé, la sécurité et l'environnement, l'action politique, ainsi que d'autres comités désignés par le comité exécutif du Conseil.

15. Les comités permanents rendent des comptes à leur conseil respectif et au comité exécutif de leur Conseil. Chaque comité permanent bénéficie du pouvoir et des fonds qui lui sont assignés par le Conseil régional ou le Conseil québécois.

16. Le processus de sélection des membres des comités permanents est décrit dans les règlements du conseil. La sélection des membres des comités permanents sur la condition féminine, les travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, les travailleuses et travailleurs issus de la communauté LGBTQ, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité et les jeunes travailleuses et travailleurs se fait en vertu d'une disposition prévoyant l'élection par les pairs.

17. Les comités permanents peuvent organiser des conférences et des réunions, mettre sur pied des activités et des événements éducatifs, mobiliser les

membres, et formuler des recommandations au Conseil afin de bâtir le syndicat dans le cadre du mandat du comité.

18. Les conseils régionaux et le Conseil québécois vont notamment :

- élire une présidente ou un président qui siégera au Conseil exécutif national, ainsi qu'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 et adopter les rapports présentés par les dirigeantes et dirigeants nationaux, les directrices et directeurs régionaux, locaux, industriels et des services, ainsi que les représentantes et représentants, relativement à leurs activités et affectations respectives, et en discuter;

- 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 et territoriales du travail, aux élections provinciales et municipales, et à d'autres enjeux affectant les membres;

- mener (Conseil québécois) une campagne et des activités en lien avec les élections fédérales;

- participer à des campagnes spéciales de solidarité et de soutien à une section locale ou à un organe subordonné qui lutte pour obtenir une convention collective équitable, protéger des emplois ou en vue de tout autre objectif du syndicat national;

- participer à des campagnes spéciales de solidarité pour soutenir 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 dans l'ensemble du 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 de vote individuel soit présentée par 20 % des membres délégués.

21. Pour toute résolution, à la demande à main levée d'au moins 20 % des membres délégués, un vote individuel doit être tenu.

22. Les dirigeantes et dirigeants nationaux du syndicat sont délégués à l'ensemble des conseils régionaux et au Conseil québécois.

BCRC/mrsepb343
Décembre 2019