

COMITÉ DE RÉVISION DES STATUTS DU SÉTUE-UQAM

RAPPORT COMPARATIF FINAL
26 AVRIL 2010

Membres du comité

David Clos-Sasseville
Nelly Duvicq
Jonathan Vallée-Payette

Collaborateurs et collaboratrices

Marielle Lacombe
Iraïs Landry
Alexandre Leduc
Isabelle Renaud

Article 1 Nom, affiliation et historique	
Articles actuels	Modifications proposées
1.01 Le nom du syndicat est: Syndicat des étudiantes et étudiants employé-e-s de l'UQAM (SÉtuE) section locale 10721 de l'Alliance de la fonction publique du Canada, affilié au Congrès du Travail du Canada et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.	Aucune.
1.02 Il peut être affilié aux différents conseils du travail dans les endroits où il y a de tels organismes.	Aucune.
1.03 Le syndicat a été fondé le 3 juin 2003 au Café Chaos et l'unité 1 a été accréditée le 4 mai 2004 (certificat no. AM-2000-2262).	1.03 <i>Le Syndicat a été fondé le 3 juin 2003 au Café Chaos (2031 rue St-Denis, Montréal).</i>
1.04 L'unité 2 a été accréditée le 6 septembre 2005 (certificat no. AM-2000-6639) et les deux unités font solidairement partie du même syndicat.	1.04 <i>L'unité 1 a été accréditée le 4 mai 2004 (certificat no. AM-2000-2262).</i>
	1.05 <i>L'unité 2 a été accréditée le 6 septembre 2005 (certificat no. AM-2000-6639).</i>
	1.06 <i>L'unité 3 a été accréditée le 7 février 2007 (certificat no. AM-2000-8235).</i>
	1.07 <i>Les trois unités font solidairement partie du même Syndicat.</i>

Article 2 Siège social	
Article actuel	Modification proposée
2.01 Le siège social du syndicat sera situé à Montréal, à l'adresse désignée par le comité exécutif.	2.01 Le siège social du Syndicat est situé à Montréal, à l'adresse désignée par le comité exécutif, <i>sur approbation du conseil syndical.</i>

Article 3	
Article actuel	Modification proposée
<p>3.01 La juridiction du syndicat s'étend à toutes les employées et tous les employés de l'Université du Québec à Montréal qui sont incluses et inclus dans les unités de négociation décrites par les certificats d'accréditation. L'unité 1 désigne les auxiliaires d'enseignement et de recherche tels que reconnues par le certificat d'accréditation no. AM-2000-2262 accordé le 4 mai 2004. L'unité 2 désigne les autres employé-e-s, tel que décrit dans le certificat d'accréditation no. 2000-6639 accordé le 6 septembre 2005.</p>	<p>3.01 La juridiction du Syndicat s'étend à toutes et tous les employé-e-s de l'Université du Québec à Montréal qui sont inclus-e-s dans les unités de négociation décrites par les certificats d'accréditation. L'unité 1 désigne les auxiliaires d'enseignement et de recherche tels que reconnues par le certificat d'accréditation no. AM-2000-2262 accordé le 4 mai 2004. <i>L'unité 2 désigne les employé-e-s, tel que décrit dans le certificat d'accréditation no. AM-2000-6639 accordé le 6 septembre 2005. L'unité 3 désigne les employé-e-s, tel que décrit dans le certificat d'accréditation no. AM-2000-8235 accordé le 7 février 2007.</i></p>

Article 4 Buts du syndicat	
Articles actuels	Modifications proposées
<p>4.01 Le syndicat a pour but l'étude, la protection et le développement des intérêts professionnels, socio-économiques, culturels et politiques de ses membres et des travailleuses, travailleurs en général. De plus, le syndicat veut promouvoir les valeurs de solidarité sociale, d'équité, de tolérance et de partage afin de construire une société plus juste, absente de discrimination, de violence, d'oppression et d'exploitation. Cette société devra permettre le plein épanouissement de chacun et chacune ainsi que le respect de l'environnement.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>4.02 De plus, le syndicat affirme que la mission première de l'université doit demeurer la transmission et le développement des connaissances afin qu'elles puissent contribuer à l'atteindre des objectifs cités ci-haut.</p>	<p>4.02 De plus, le Syndicat affirme que la mission première de l'université doit demeurer <i>l'accessibilité aux études supérieures</i>, la transmission et le développement des connaissances afin qu'elles puissent contribuer à l'atteinte des objectifs cités ci-haut.</p>

Article 5 Moyens	
Articles actuels	Modifications proposées
5.01 Le syndicat se propose d'atteindre ces buts:	Aucune.
a) en élaborant des programmes d'action et d'éducation afin d'améliorer la formation des membres;	a) en élaborant des programmes d'action et <i>de formation des membres</i> ;
b) en obtenant un meilleur niveau de vie et de meilleures conditions de travail pour les employées et les employés;	Aucune.
c) en favorisant une participation et une implication des membres dans la vie démocratique des organismes établis par le syndicat;	c) <i>par la négociation et l'application de la convention collective</i> ; (article 5.01 e) actuel)
d) en favorisant la participation de ses membres à d'autres organismes syndicaux et populaires;	d) <i>en favorisant une participation et une implication des membres dans la vie démocratique des organismes établis par le syndicat</i> ; (article 5.01 c) actuel)
e) par la négociation et l'application de la convention collective.	e) <i>en favorisant la participation de ses membres à d'autres organismes syndicaux et populaires</i> . (article 5.01 d) actuel)

Article 6 Définitions	
Articles actuels	Modifications proposées
6.01 Membres actifs et actives Mes membres actifs et actives sont ceux et celles qui exercent les droits conférés par les statuts et règlements et qui ont part aux avantages du syndicat.	Aucune.
6.02 Règlements Les statuts et règlements du syndicat.	Aucune.
6.03 Employeur Université du Québec à Montréal.	Aucune.
6.04 Employée, employé Toute employée ou tout employé admissible à	6.04 Employée, employé Tout-e employé-e admissible à devenir membre du

devenir membre du syndicat (selon les accréditations de la Commission des relations de travail émises le 4 mai 2004 et le 6 septembre 2005), et le tout ou amendement à celles-ci.	syndicat (selon les accréditations de la Commission des relations de travail émises le 4 mai 2004 , le 6 septembre 2005 <i>et le 7 février 2007</i>), et le tout ou amendement à celles-ci.
6.05 Membre Une employée ou un employé qui a signé une carte d'adhésion et qui a été accepté comme membre par le syndicat.	6.05 Membre Un-e employé-e qui a signé <i>un formulaire d'adhésion syndicale</i> ou une carte d'adhésion <i>syndicale</i> et qui a été accepté-e comme membre par le Syndicat.
6.06 A.F.P.C. Alliance de la fonction publique du Canada.	6.06 A.F.P.C. Alliance de la <i>Fonction</i> publique du Canada
6.07 F.T.Q. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.	Aucune.
6.08 C.T.C. Congrès du travail du Canada.	Aucune.
6.09 Syndicat Syndicat des étudiantes et étudiants employé-e-s de l'UQAM, local 10721 de l'AFPC (FTQ).	Aucune.
6.10 Unité L'unité rassemble les membres en deux groupes distincts en fonction dans la convention collective qui s'applique à eux et à elles. L'unité 1 regroupe les membres, principalement auxiliaires d'enseignement et de recherche, tels que regroupé-e-s par le certificat d'accréditation AM-2000-2262 du 4 mai 2004. L'unité 2 regroupe les membres, effectuant des tâches spécialisées ou non-spécialisées, tels que regroupé-e-s par le certificat d'accréditation no. AM-2000-9936 du 6 septembre 2005.	6.10 Unité L'unité rassemble les membres en deux groupes distincts en fonction dans la convention collective qui s'applique à eux et à elles. L'unité 1 regroupe les membres, principalement auxiliaires d'enseignement et de recherche, tels que regroupé-e-s par le certificat d'accréditation AM-2000-2262 du 4 mai 2004. L'unité 2 regroupe les membres effectuant des tâches spécialisées ou non-spécialisées, tels que regroupé-e-s par le certificat d'accréditation no. AM-2000-9936 du 6 septembre 2005. <i>L'unité 3 regroupe les membres travaillant à la Fondation de l'Université du Québec à Montréal, tels que regroupé-e-s par le certificat d'accréditation no. AM-2000-8235 du 7 février 2007.</i>
6.11 Assemblée générale Assemblée à laquelle sont convoquée-s toutes les membres et tous les membres du Syndicat.	Aucune.

<p>6.12 Assemblée du conseil syndical Assemblée à laquelle sont convoqué-e-s toutes les délégués et délégués de faculté.</p>	<p>6.12 Réunion du conseil syndical Assemblée à laquelle sont convoqué-e-s toutes et tous les délégué-e-s de faculté <i>ainsi que les membres du comité exécutif.</i></p>
<p>6.13 Assemblée du comité exécutif Assemblée à laquelle sont convoqué-e-s la présidente ou le président, le vice-président ou la vice-présidente, la responsable ou le responsable au secrétariat, le responsable ou la responsable aux finances, le responsable ou la responsable à la convention collective, le responsable ou la responsable aux déléguées et aux délégués, la responsable ou le responsable aux communications et à la mobilisation.</p>	<p>6.13 Réunion du comité exécutif Assemblée à laquelle sont convoqué-e-s la/le président-e, la/le vice-président-e, la/le responsable au secrétariat, la/le responsable aux finances, la/le responsable à la convention collective, la/le responsable aux délégué-e-s, la/le responsable <i>aux communications.</i></p>
<p>6.14 Déléguée ou délégué de faculté Membre qui représente les employées et employés d'un groupe d'appartenance. Pour l'unité 1, il ou elle représente les employé-e-s d'une faculté spécifiée. Pour l'unité 2, il ou elle représente les employé-e-s en fonction du type de tâches (spécialisées ou non_ qu'ils ou elles accomplissent.</p>	<p>6.14 Délégué-e de faculté Membre qui représente les employé-e-s d'un groupe d'appartenance. Pour l'unité 1, il ou elle représente les employé-e-s <i>de la faculté au sein de laquelle il ou elle travaille. Il ou elle peut également œuvrer à titre de délégué-e interfacultaire selon les modalités établies par le conseil syndical.</i> Pour l'unité 2, il ou elle représente les employé-e-s en fonction du type de tâches (spécialisées et non-spécialisées) <i>qu'il ou elle accomplit. Pour l'unité 3, il ou elle représente les employé-e-s de la Fondation UQAM.</i></p>
	<p>6.15 Délégué-e interfacultaire <i>Il ou elle représente plusieurs facultés, y compris celle(s) où il ou elle ne travaille pas.</i></p>
<p>6.15 Faculté L'une des six facultés de l'UQAM ou l'École des sciences de la gestion.</p>	<p>6.16 Faculté L'une des six facultés de l'UQAM, <i>écoles et instituts affiliés.</i></p>
<p>6.16 Membre de comité Membre en règle élu-e à l'une ou plusieurs instances du syndicat.</p>	<p>Aucune.</p>

Article 7 Membres	
Articles actuels	Modifications proposées
7.01 Toute employée ou tout employé dont l'emploi est assujéti au certificat d'accréditation émis le 4 mai 2004 (no. AM-200-2262) et/ou au certificat d'accréditation émis le 6 septembre 2005 (AM-2000-6639) par la Commission des relations de travail, ou tout amendement à celui-ci, peut devenir membre du Syndicat.	7.01 Tout-e employé-e dont l'emploi est assujéti au certificat d'accréditation émis le 4 mai 2004 (no. <i>AM-2000-2262</i>) et/ou au certificat d'accréditation émis le 6 septembre 2005 (AM-2000-6639) <i>et/ou au certificat d'accréditation émis le 7 février 2007 (AM-2000-8235)</i> par la Commission des relations de travail, ou tout amendement à celui-ci, peut devenir membre du Syndicat.
a) Une employée ou un employé dont le ou les contrats sont terminés peut conserver ses droits et responsabilités de membre pour une période de douze (12) mois. Elle ou il doit par contre être toujours inscrite ou inscrit à l'université ou en absence temporaire reconnue par les règlements de l'université.	Aucune.
b) Toute personne qui peut faire la preuve qu'elle a obtenu un contrat qui commencera dans les trois mois à venir peut devenir membre. Ce contrat doit concerner un emploi assujéti au certificat d'accréditation émit le 4 mai 2004 (no. AM-2000-2262) ou à celui émis le 6 septembre 2005 (no. AM-2000-6639) par la Commission des relations de travail.	Aucune.
c) Une employée ou un employé demeure membre du syndicat à la suite de son congédiement, lorsqu'un grief à cet effet est soutenu par le syndicat.	Aucune.
7.02 Elle ou il doit remplir et signer une carte de demande d'adhésion du syndicat à cet effet et être accepté comme membre par le syndicat.	7.02 Elle ou il doit remplir et signer <i>un formulaire d'adhésion syndicale ou une carte d'adhésion syndicale</i> et être accepté comme membre par le Syndicat.
7.03 De plus, elle ou il doit payer les droits d'entrée et la cotisation établie.	7.03 De plus, elle ou il doit payer les droits d'entrée et la cotisation établie.

<p>7.04 Lorsqu'il ou elle en fait la demande, chaque membre peut recevoir une carte attestant qu'il ou elle est membre du syndicat, une copie de la Convention collective et des statuts et règlements ou une copie du code des règles de procédures du syndicat.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>7.05 Une employée ou un employé dont la demande d'adhésion au syndicat des rejetée pourra se prévaloir de ses droits d'appels stipulés par les règlements de l'AFPC.</p>	<p>7.05 <i>Lorsqu'il ou elle en fait la demande, il ou elle a notamment accès aux livres comptables du Syndicat sous la supervision du ou de la responsable aux finances du Syndicat. Il ou elle a également accès aux procès-verbaux des instances syndicales.</i></p>
	<p>7.06 Une employée ou un employé dont la demande d'adhésion au syndicat est rejetée pourra se prévaloir de ses droits d'appels stipulés par <i>l'article 5 des Statuts et règlements de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.</i></p>

Article 8 Privilèges et avantages	
Article actuel	Modification proposée
<p>8.01 Uniquement les membres en règle bénéficient des privilèges et avantages conférés par les statuts et règlements du syndicat. Elles ou ils ont notamment accès aux livres comptables et procès-verbaux sur demande.</p>	<p>8.01 Uniquement les membres en règle bénéficient des privilèges et avantages conférés par les statuts et règlements du <i>Syndicat.</i></p>

Article 9 Démission du syndicat	
Article actuel	Modification proposée
<p>9.01 Toute membre ou tout membre démissionnaire perd ses droits aux avantages et privilèges du syndicat à compter de la date où sa démission écrite est transmise au secrétariat du syndicat tel que défini par le code du travail du Québec.</p>	<p>9.01 Toute membre ou tout membre démissionnaire perd ses droits aux avantages et privilèges du syndicat à compter de la date où sa démission écrite est transmise au secrétariat du syndicat tel que défini par <i>le chapitre 2 du Code du travail du Québec.</i></p>

Article 10 Suspension ou exclusion	
Articles actuels	Modifications proposées
10.01 Est passible de suspension ou d'exclusion par l'assemblée générale sur recommandation du conseil syndical toute membre ou tout membre qui cause un préjudice grave au syndicat, refuse de se conformer aux engagements pris envers le syndicat, néglige ou refuse de se conformer aux décisions des assemblées générales régulièrement convoquées.	10.01 Est passible de suspension ou d'exclusion par l'assemblée générale sur recommandation du conseil syndical tout-e membre qui cause un préjudice grave au syndicat, refuse de se conformer aux engagements pris envers le syndicat, néglige ou refuse de se conformer aux décisions des <i>assemblées générales</i> .
10.02 Toute membre ou tout membre suspendu-e ou exclu-e perd tout droit aux privilèges du syndicat, tant qu'elle ou il n'a pas été relevé-e de sa suspension.	Aucune.

Article X Politiques de régie interne	
Articles actuels	Modifications proposées
Aucun article ne porte sur les politiques de régie interne.	X.01 <i>Les politiques de régie interne du Syndicat doivent être approuvées par l'assemblée générale sous recommandation du conseil syndical.</i>
	X.02 <i>Les politiques de régie interne peuvent être modifiées ou adoptées uniquement sous approbation des 2/3 des membres présent-e-s en assemblée générale.</i>
	X.03 <i>Toute nouvelle création d'une politique de régie interne peut être proposée par un-e membre en assemblée générale via la procédure d'adoption d'avis de motion.</i>

Article 11 Cotisation	
Articles actuels	Modifications proposées
11.01 L'assemblée générale des membres fixe le droit d'entrée et le montant de la contribution syndicale.	11.01 L'assemblée générale des membres fixe <i>la cotisation syndicale</i> .
11.02 Le conseil syndical a le pouvoir de faire des recommandations aux membres concernant tout changement à la contribution syndicale.	Aucune.
11.03 La convocation de l'assemblée générale doit faire mention du changement qu'on veut apporter à la contribution syndicale.	Aucune.
11.04 Les deux tiers (2/3) des votes enregistrés à cette assemblée sont nécessaires pour modifier la contribution syndicale.	Aucune.
11.05 Le montant fixé est le suivant: a) la contribution régulière: 1,7% du salaire.	11.05 <i>Le montant de la cotisation syndicale est divisé entre le SÉtuE et l'AFPC¹.</i>
	11.06 <i>Lors de l'assemblée générale des membres du SÉtuE qui précède le congrès triennal de l'AFPC, les membres sont invité-e-s à voter sur l'éventualité de toute modification de la cotisation perçue par l'AFPC.</i>

Article 12 Dispositions financières	
Articles actuels	Modifications proposées
12.01 L'année financière du syndicat s'étend du 1er janvier au 31 décembre suivant.	Aucune.
12.02 Un bilan financier complet et approuvé par les superviseurs doit être présenté à la première assemblée générale ordinaire qui suit la fin de l'année financière.	12.02 Un bilan financier complet et approuvé par <i>le comité de vérification des finances</i> doit être présenté à la première assemblée générale ordinaire qui suit la fin de l'année financière. <i>Ce bilan financier doit être présenté par le ou la responsable aux finances au Vice-président exécutif régional de l'AFPC-Québec.</i>

¹ Voir l'Annexe 1 pour le montant de la cotisation syndicale et la division de cette dernière entre le SÉtuE et l'AFPC.

<p>12.03 a) Des prévisions budgétaires complètes doivent être présentées à l'assemblée générale au début de l'année financière ou à la fin de celle qui précède; b) Cette prévision peut être révisée durant l'assemblée générale de la rentrée d'automne sans qu'un avis de motion ne soit nécessaire.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>12.04 Le comité exécutif ne peut autoriser une dépense supérieure à 2 500\$ sans l'accord du conseil syndical ou de l'assemblée générale.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>12.05 Le conseil syndical ne peut autoriser une dépense supérieure à 10 000\$ sans l'accord de l'assemblée générale.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>12.06 Chaque année financière, de l'ensemble des cotisations perçues par le syndicat, 5% doivent être affectées à un fonds spécial de grève. Ce fonds ne peut être utilisé pour aucunes autres dépenses. Seul l'exécutif du syndicat peut autoriser l'utilisation de ce fonds après en avoir informé les membres du syndicat lors d'une assemblée générale.</p>	<p>12.06 Chaque année financière, de l'ensemble des cotisations perçues par le syndicat, 5% doivent être affectées à un fonds spécial de grève. Ce fonds ne peut être utilisé pour aucunes autres dépenses. <i>Le comité exécutif du Syndicat peut autoriser l'utilisation de ce fonds avec l'approbation du conseil syndical et doit en informer les membres du Syndicat.</i></p>
<p>12.07 Superviseurs a) elles ou ils sont au nombre de 2 ou 3; b) elles ou ils ne peuvent être choisi-e-s parmi les membres de l'exécutif et sont élu-e-s lors de la première assemblée générale de l'année; c) elles ou ils contrôlent et approuvent le rapport financier établi par le responsable aux finances avant que ce dernier ne le présente en assemblée générale; d) elles ou ils ont accès, en présence du responsable aux finances, aux livres de compte ainsi qu'aux factures justifiant les dépenses.</p>	<p>12.07 Comité de vérification des finances a) elles ou ils sont au nombre de 3 <i>superviseur-e-s</i>. <i>Le quorum pour que puisse se tenir une réunion du comité de vérification des finances est de 2 superviseur-e-s;</i> b) elles ou ils ne peuvent être choisi-e-s parmi les membres <i>du comité exécutif</i> et sont élu-e-s lors de <i>l'assemblée générale d'élections annuelles;</i> c) <i>elles ou ils ont accès, en présence du/de la responsable aux finances, aux livres de comptes ainsi qu'aux factures justifiant les dépenses;</i> d) <i>elles ou ils vérifient et approuvent le rapport financier établi par le ou la responsable aux finances avant que ce dernier ou cette dernière ne le présente en assemblée générale.</i> e) <i>Le ou la responsable des finances fait partie d'office de ce comité et sa présence est obligatoire aux réunions. En cas exceptionnel, le comité</i></p>

	<i>exécutif, le conseil syndical ou l'assemblée générale peut remplacer le/la responsable des finances sur ce comité.</i>
--	---

Article 13 Organismes décisionnels	
Article actuel	Modification proposée
<p>13.01 Le syndicat est composé, gouverné et administré par les organismes suivants:</p> <p>a) Assemblée générale; b) Conseil syndical; c) Comité exécutif.</p>	<p>13.01 Le Syndicat est composé, gouverné et administré par les organismes suivants:</p> <p>a) Assemblée générale b) <i>Assemblée générale de ratification</i> c) Conseil syndical; d) Comité exécutif.</p>

Article 14 Assemblée générale	
Article actuel	Modification proposée
<p>14.01 Composition L'Assemblée générale se compose de toutes les membres et de tous les membres en règle du syndicat. Toutes et tous les membres ont droit de parole, de proposition et de vote.</p>	<p>14.01 Composition L'Assemblée générale se compose de <i>l'ensemble des membres</i> en règle du Syndicat. <i>L'ensemble des membres en règle</i> ont droit de parole, de proposition et de vote.</p>
<p>14.02 Attributions, fonctions, pouvoirs et devoirs L'Assemblée générale est souveraine. Il lui appartient en particulier:</p> <p>a) de régler tout ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement interne du syndicat sur le plan général; b) d'élire les membres du comité exécutif; c) de former tous les comités qu'elle juge utiles à ses travaux, notamment le comité de négociation de la convention collective; d) de sélectionner les membres des différents comités qu'elle a créés; e) de nommer les déléguées, délégués,</p>	<p>14.02 Attributions, fonctions, pouvoirs et devoirs L'Assemblée générale est souveraine. Il lui appartient en particulier:</p> <p>a) <i>de faire tous les actes nécessaires et de prendre toutes les dispositions qu'elle juge opportunes à la bonne marche du Syndicat;</i> b) d'élire les membres du comité exécutif; c) de former tous les comités qu'elle juge utile à ses travaux, notamment le comité de négociation de la convention collective; d) de sélectionner les membres des différents comités qu'elle a créés; e) de nommer les délégué-e-s <i>et les représentant-e-</i></p>

<p>représentantes et représentants des membres et du syndicat auprès des instances universitaires et des organismes auxquels le syndicat est affilié;</p> <p>f) de faire tous les actes nécessaires et de prendre toutes les dispositions qu'elle juge opportunes à la bonne marche du syndicat;</p> <p>g) de modifier et amender les présents statuts, incluant le montant des cotisations;</p> <p>h) de voter les budgets présentés par le comité exécutif et de se prononcer sur la vérification des livres et autres documents ayant trait à l'administration des fonds du syndicat;</p> <p>i) d'accepter ou de rejeter tout projet de convention collective et dans ce cas, seul-e-s les membres de l'unité concernée ont droit de vote.</p> <p>j) de voter la grève;</p> <p>k) aucune conclusion de convention collective ne peut intervenir au chapitre des clauses particulières des facultés sans le consentement majoritaire des membres de chacune de ces facultés.</p>	<p>s des membres et du Syndicat auprès des instances universitaires et des organismes auxquels le Syndicat est affilié;</p> <p>f) <i>de modifier et amender les présents statuts, incluant le montant des cotisations;</i></p> <p>g) <i>de voter les budgets présentés par le comité exécutif et de se prononcer sur la vérification des livres et autres documents ayant trait à l'administration des fonds du Syndicat;</i></p> <p>h) <i>de voter la grève²;</i></p>
<p>14.03 Fréquence des réunions</p> <p>L'Assemblée générale se réunit de manière ordinaire deux (2) fois par année. Elle se réunit au début du trimestre d'automne, si possible entre la troisième et la cinquième semaine du début de celle-ci. La deuxième assemblée générale doit se tenir au mois d'avril. Dans la mesure du possible, les réunions du syndicat se tiennent en alternance, dans différents pavillons de l'UQAM.</p>	<p>14.03 Fréquence des réunions</p> <p>L'Assemblée générale <i>doit se réunir minimalement</i> deux fois par année. Elle se réunit au début du trimestre d'automne, si possible entre la troisième et la cinquième semaine du début de celle-ci. La deuxième assemblée générale doit se tenir au mois d'avril. <i>Les élections annuelles ont lieu lors de l'assemblée générale du mois d'avril et concernent l'ensemble des comités du Syndicat à l'exception du comité de négociation pour le renouvellement de la convention collective.</i></p> <p>Dans la mesure du possible, les <i>assemblées</i> du Syndicat se tiennent en alternance dans les différents pavillons de l'UQAM.</p>
<p>14.04 Convocation des assemblées générales ordinaires</p> <p>Les assemblées générales ordinaires doivent être convoquées par le comité exécutif ou le conseil</p>	<p>14.04 Documents (ancien 14.08)</p> <p><i>Les documents relatifs à ladite assemblée générale doivent être mis à la disposition des membres autant que possible avant la réunion.</i></p>

2 Voir le Règlement no. 15 des *Statuts et règlements* de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

<p>syndical au moins dix (10) jours ouvrables avant lesdites assemblées. Les membres doivent être convoqué-e-s par au moins deux (2) modes de convocation. Parmi les modes de convocation possibles, il y a l'affichage, l'envoi postal, l'envoi de courriers électroniques, le téléphone ou même la parution d'un avis dans un média du camps.</p>	
	<p>14.05 Convocation des assemblées générales régulières (ancien 14.04) <i>Les assemblées générales régulières doivent être convoquées par le comité exécutif ou le conseil syndical au moins dix (10) jours ouvrables avant lesdites assemblées. Les membres doivent être convoqué-e-s par au moins deux (2) modes de convocation. Parmi les modes de convocation possibles, il y a l'affichage, l'envoi postal, l'envoi de courriers électroniques, le téléphone ou même la parution d'un avis dans un média du camps.</i></p>
<p>14.05 Assemblée générale extraordinaire De plus, des assemblées générales extraordinaires peuvent être convoquées aussi souvent que les besoins du Syndicat l'exigent.</p> <p>Le conseil syndical ou le comité exécutif peut, en tout temps, convoquer une telle assemblée. L'ordre du jour de cette assemblée est communiqué aux membres moins de trois (3) jours avant la tenue de l'assemblée. Toutefois, en cas d'urgence, une assemblée générale peut être convoquée dans un délai plus court, mais raisonnable. Les membres doivent être avertis de l'ordre du jour ou des raisons de la convocation au moment de la convocation de l'assemblée. Ces assemblées doivent être convoquées d'au moins deux (2) manières différentes. L'assemblée générale extraordinaire n'est décisionnelle que sur le sujet de sa convocation.</p> <p>Le comité exécutif doit convoquer une assemblée générale extraordinaire sur la demande écrite de trente (30) membres. Cette assemblée doit avoir</p>	<p>14.06 Assemblée générale extraordinaire (ancien 14.05) Des assemblées générales extraordinaires peuvent être convoquées aussi souvent que les besoins du Syndicat l'exigent.</p> <p>Le conseil syndical ou le comité exécutif peut, en tout temps, convoquer une telle assemblée. L'ordre du jour de cette assemblée est communiqué aux membres moins de trois (3) jours avant la tenue de l'assemblée. <i>Toutefois en cas d'urgence, une réunion d'urgence du conseil syndical peut être convoquée (voir article 15.06).</i></p>

<p>lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de la demande par le comité exécutif. Le ou les buts de cette demande devront être prioritaires à l'ordre du jour de cette assemblée. La convocation doit être communiquée à tous et à toutes les membres au moins trois (3) jours avant l'assemblée et par deux (2) modes différents. Si l'exécutif refuse d'accéder à cette demande, les membres peuvent convoquer eux-même l'assemblée selon les mêmes conditions.</p>	
<p>14.06 Quorum Le quorum de l'assemblée générale est de trente (30) membres.</p>	<p>14.07 Quorum Aucune. Suggestion no. 1</p>
<p>14.07 Ordre du jour À l'ordre du jour devront figurer: a) Admission des membres; b) Adoption de l'ordre du jour; c) Approbation du ou des procès-verbaux; d) Rapport du comité exécutif; e) Rapport du conseil syndical; f) Rapport des comités; g) Sujets pertinents; h) Questions et varia; i) Levée (pas adopté)</p> <p>Le comité exécutif doit convoquer une assemblée générale extraordinaire sur la demande écrite de trente (30) membres. Cette assemblée doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de la demande par le comité exécutif. Le ou les buts de cette demande devront être prioritaires à l'ordre du jour de cette assemblée. La convocation doit être communiquée à tous et à toutes les membres au moins trois (3) jours avant l'assemblée et par deux (2) modes différents. Si l'exécutif refuse d'accéder à cette demande, les membres peuvent convoquer eux-même l'assemblée selon les mêmes conditions.</p>	<p>Le CRS propose de biffer cet article, jugeant qu'il relève du Code de procédures. De plus, le dernier paragraphe est déjà présent à l'article 14.06 et doit être biffé.</p>

<p>14.08 Documents Les documents relatifs à ladite assemblée générale doivent être mis à la disposition des membres autant que possible avant la réunion.</p>	<p><i>Nouvel article 14.04.</i></p>
	<p>Nouvel article <i>14.08 Assemblée générale de ratification</i> <i>L'assemblée générale de ratification se compose de l'ensemble des membres en règle et actifs/actives du Syndicat. Seul-e-s les membres en règle actifs/actives ont droit de parole et de vote lors d'une assemblée générale de ratification. Une preuve d'appartenance au Syndicat peut être exigée.</i></p> <p><i>a) Attributions, fonctions, pouvoirs et devoirs</i> <i>- Accepter ou rejeter tout projet de convention collective et, dans ce cas, seul-e-s les membres de l'unité concernée ont droit de vote;</i> <i>- Voter la grève;</i> <i>- Aucune conclusion de convention collective ne peut intervenir au chapitre des clauses particulières des facultés dans le consentement majoritaire des membres de chacune de ces facultés;</i> <i>- Aucune proposition autre que celle émise par le comité de négociation du Syndicat ne peut être soumise à l'assemblée générale de ratification. L'ordre du jour est proposé par le comité de négociations du Syndicat et ne peut être modifié.</i></p> <p><i>b) Convocation des assemblées générales de ratification</i> <i>Les assemblées générales de ratifications sont convoquées par le comité de négociation du Syndicat conjointement avec le comité exécutif et le conseil syndical. Ces assemblées sont convoquées uniquement lorsque le comité de négociation du Syndicat et les représentant-e-s de l'administration de l'Université ont conclu une entente de principe.</i></p>

	<p>c) Documents de l'assemblée générale de ratification <i>Les documents de l'entente de principes soumis à l'assemblée générale de ratification doivent être rendus disponibles aux membres en règle actifs/actives du Syndicat dans la mesure du possible avant la tenue de l'assemblée générale de ratification. Dans le cas où lesdits documents ne pourraient être rendus intégralement disponibles, le comité de négociation du Syndicat devra rendre disponibles les grandes lignes de l'entente de principe aux membres en règle actifs/actives du Syndicat dans un délai jugé raisonnable par le comité de négociation et le comité exécutif.</i></p> <p>d) Quorum <i>Le quorum de l'assemblée générale de ratification est le même que pour une assemblée générale régulière.</i></p>
--	---

Article 15 Conseil syndical	
Articles actuels	Modifications proposées
<p>15.01 Définition Le conseil syndical est l'organisme qui dirige les activités syndicales d'ordre général entre les assemblées générales.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>15.02 Composition Le conseil syndical est composé des sept (7) membres du comité exécutif et des déléguées et délégués. Pour l'unité 1, chacune des faculté aura droit à une déléguée ou un délégué par tranche de soixante-cinq (65) membres et en tout temps aura droit à au moins deux délégué-e-s. Les membres de l'unité 2 ont droit à 3 délégué-e-s pour les tâches spécialisées et à 3 délégué-e-s pour les tâches non spécialisées.</p>	<p>15.02 Composition Le conseil syndical est composé des 7 membres du comité exécutif et des délégué-e-s. Pour l'unité 1, <i>chacune des faculté a droit à 2 délégué-e-s ainsi qu'à 7 délégué-e-s interfacultaires. Pour l'unité 2, 3 délégué-e-s représentent les tâches spécialisées et 3 délégué-e-s représentent les tâches non spécialisées.</i></p>

<p>15.03 Juridiction La juridiction du conseil syndical s'étend à toutes les membres et tous les membres du syndicat sur le plan général.</p>	<p>15.03 Juridiction La juridiction du conseil syndical s'étend à <i>l'ensemble des membres</i> du Syndicat.</p>
<p>15.04 Quorum Le quorum du conseil syndical est du tiers de ses membres.</p>	<p>15.04 Le quorum est <i>réunions</i> du conseil syndical est du tiers de ses membres.</p>
<p>15.05 Réunions Les réunions du conseil syndical ont lieu au minimum deux (2) fois par trimestre d'automne et d'hiver et une fois avant la rentrée scolaire. Il peut se réunir aussi souvent que l'exige la bonne marche du syndicat sur convocation du comité exécutif. Le nombre de membres requis pour former le quorum peut aussi convoquer une réunion du conseil syndical. Les réunions doivent être convoquées autant que possible dans un délai d'une (1) semaine.</p>	<p>Aucune.</p>
	<p>15.06 Réunion d'urgence <i>Une réunion d'urgence du conseil syndical peut être convoquée en cas d'urgence et/ou en cas d'impossibilité de tenir une assemblée générale extraordinaire dans des délais jugés raisonnables. Les membres du conseil syndical doivent être avertis de l'ordre du jour ou des raisons de la convocation de la réunion d'urgence. La réunion d'urgence du conseil syndical n'est décisionnelle que sur le sujet de sa convocation.</i></p> <p><i>Le conseil syndical doit faire rapport de toute réunion d'urgence lors de l'assemblée générale suivant ladite réunion.</i></p>
<p>15.06 Attributions a) étudier et recommander à l'assemblée générale la politique à suivre en matière de négociation au chapitre des clauses générales; b) étudier et décider en dernier ressort des questions que l'assemblée générale, le comité exécutif ou l'un ou l'autre des comités lui réfère;</p>	<p>15.06 Attributions a) étudier et recommander à l'assemblée générale la politique à suivre en matière de négociation au chapitre des clauses générales; b) étudier et décider en dernier ressort des questions que l'assemblée générale, le comité exécutif ou l'un ou l'autre des comités lui réfère;</p>

<p>c) il décide des règlements concernant les frais de représentation et tous les sujets de régie interne; d) s'assure que les intérêts et préoccupations de chacun des départements est pris en compte dans les affaires du syndicat; e) il décide de l'arbitrage des griefs qui lui sont soumis; f) il décide des questions d'ordre général; g) il recommande un budget à l'assemblée générale; h) il forme tout comité nécessaire pour étudier, discuter, ainsi que promouvoir ou atteindre les buts du syndicat. Les comités ainsi formés font rapport au comité exécutif, au conseil syndical et à l'assemblée générale; i) dans toute proposition de blâme contre un membre à un-e membre du comité exécutif ou du conseil syndical, l'assemblée du conseil syndical recommande à l'assemblée générale les mesures à prendre.</p>	<p>c) il décide des règlements concernant les frais de représentation et tous les sujets de régie interne; d) s'assure que les intérêts et préoccupations de chacun des départements est pris en compte dans les affaires du syndicat; e) il recommande un budget à l'assemblée générale; f) il forme tout comité nécessaire pour étudier, discuter, ainsi que promouvoir ou atteindre les buts du syndicat. Les comités ainsi formés font rapport au comité exécutif, au conseil syndical et à l'assemblée générale; g) dans toute proposition de blâme contre un membre à un-e membre du comité exécutif ou du conseil syndical, l'assemblée du conseil syndical recommande à l'assemblée générale les mesures à prendre; h) <i>il procède à l'élection intérimaire d'un-e membre du comité exécutif ou d'un-e délégué-e syndical-e;</i> i) <i>nommer et engager les employé-e-s du Syndicat et en déterminer les fonctions, conjointement avec le comité exécutif;</i> j) <i>il décide du règlement des différents qui lui sont soumis;</i></p>
<p>15.07 Nomination des déléguées et délégués de facultés Les déléguées et délégués de chacune des facultés sont élu-e-s lors de l' d'une assemblée générale de l'automne. Elles ou ils doivent obtenir à la fois la majorité absolue des voix de l'assemblée, mais aussi la majorité absolue des voix des membres présentes et présents qui proviennent du groupe qu'ils ou elles désirent représenter.</p>	<p>15.07 Nomination des délégué-e-s de facultés Les délégué-e-s de chacune des facultés sont élu-e-s lors d'une assemblée générale. Elles ou ils doivent obtenir la majorité absolue des voix de l'assemblée.</p>
<p>15.08 Fonctions de la déléguée ou du délégué Le rôle de la déléguée ou du délégué est d'une part, de défendre les droits et intérêts des membres qu'elle ou il représente tout d'abord en surveillant l'application de la convention collective en</p>	<p>15.08 Fonctions de la déléguée ou du délégué Le rôle de la déléguée ou du délégué est d'une part, de défendre les droits et intérêts des membres qu'elle ou il représente tout d'abord en surveillant l'application de la convention collective en</p>

<p>recevant les plaintes des membres et les acheminant au comité exécutif si c'est nécessaire.</p> <p>Elle ou il souligne les points faibles de la convention décelés par les membres de sa faculté de travail ou par elle-même ou lui-même de sorte qu'ils puissent être corrigés aux prochaines négociations. D'autre part, la déléguée ou le délégué doit voir à ce que les membres soient bien informés des activités du syndicat et mettre tout en œuvre pour qu'elles ou ils y participent activement.</p> <p>La déléguée ou le délégué s'assure que toute personne qui vient de signer un nouveau contrat et qui est intéressé à devenir membre du syndicat signe une carte d'adhésion.</p>	<p>recevant les plaintes des membres et les acheminant au comité exécutif si c'est nécessaire.</p> <p>Elle ou il souligne les points faibles de la convention décelés par les membres de sa faculté de travail ou par elle-même ou lui-même de sorte qu'ils puissent être corrigés aux prochaines négociations. D'autre part, la déléguée ou le délégué doit voir à ce que les membres soient bien informés des activités du syndicat et mettre tout en œuvre pour qu'elles ou ils y participent activement.</p>
<p>15.09 Absences Toute membre ou tout membre du conseil syndical absente ou absent à trois (3) réunions consécutives et sans motif suffisant peut être démise ou démis de ses fonctions par le conseil syndical.</p>	<p>Aucune.</p>

Article 16 Comité exécutif	
Articles actuels	Modifications proposées
<p>16.01 Composition Le comité exécutif est composé de sept personnes (7) dont un ou une président-e, d'un ou une vice-président-e, d'un ou d'une responsable au secrétariat, d'un ou d'une responsable aux finances et d'un ou une responsable à la convention collective, d'une ou d'un responsable aux délégués et aux déléguées, d'un ou d'une responsable aux communications et à la mobilisation. Pour combler ces postes, les membres doivent favoriser la présence de membres provenant des différentes facultés et des</p>	<p>16.01 Composition Le comité exécutif est composé de sept <i>postes</i> (7) dont un ou une président-e, d'un ou une vice-président-e, d'un ou d'une responsable au secrétariat, d'un ou d'une responsable aux finances et d'un ou une responsable à la convention collective, d'une ou d'un responsable aux délégués et aux déléguées, d'un ou d'une responsable aux communications. Pour combler ces postes, les membres doivent favoriser la présence de membres provenant des différentes facultés et des deux unités du syndicat.</p>

deux unités du syndicat.	
<p>16.02 Nominations Les membres du comité exécutif sont élu-e-s par l'assemblée générale du printemps pour un mandat de douze (12) mois. En cas de vacance d'un poste, l'assemblée générale doit combler ce poste le plus rapidement possible. La procédure entourant les élections aux postes de l'exécutif du SÉtuE oblige à une période d'affichage des postes vacants et de mise en candidature d'au moins cinq (5) jours ouvrables.</p>	<p>16.02 Nominations Les membres du comité exécutif sont élu-e-s par l'assemblée générale du printemps pour un mandat de douze (12) mois. En cas de vacance d'un poste, l'assemblée générale doit combler ce poste le plus rapidement possible. <i>Le conseil syndical peut également procéder à l'élection par intérim au-x poste-s vacant-s.</i> La procédure entourant les élections aux postes de l'exécutif du SÉtuE oblige à une période d'affichage des postes vacants et de mise en candidature d'au moins cinq (5) jours ouvrables.</p>
<p>16.03 Quorum Le quorum du comité exécutif est de plus de la moitié de ses membres.</p>	Aucune.
<p>16.04 Réunions Les réunions du comité exécutif ont lieu une (1) fois par mois et aussi souvent que l'exige la bonne marche du syndicat. Le nombre de membres requis pour former le quorum peut exiger la convocation d'une réunion du comité exécutif.</p> <p>Attributions...</p>	<p>16.04 Fréquence des réunions Les réunions du comité exécutif ont lieu <i>au minimum</i> une (1) fois par mois et aussi souvent que l'exige la bonne marche du Syndicat. Le nombre de membres requis pour former le quorum peut exiger la convocation d'une réunion du comité exécutif.</p>
	<p>16.05 Attributions, fonctions, pouvoirs et devoirs a) préparer et convoquer les assemblées générales et les conseils syndicaux; b) voir à la mise en œuvre et à l'application des décisions des instances syndicales du Syndicat; c) s'occuper de la régie interne, de l'organisation et du bon fonctionnement du Syndicat; d) administrer les affaires courantes et les actifs du Syndicat; e) veiller à l'application de la convention collective; f) veiller à la participation des étudiant-e-s employé-e-s aux instances syndicales et comités universitaires;</p>

	<p>g) soutenir et développer les relations intersyndicales;</p> <p>h) recueillir et diffuser <i>les</i> informations pertinentes auprès des membres;</p> <p>i) <i>le comité exécutif peut combler, par intérim, les postes vacants en son sein. Par la suite, les postes comblés de cette manière par le comité exécutif doivent obligatoirement faire l'objet d'élections intérimaires au conseil syndical ou d'élections régulières par l'assemblée générale;</i></p> <p>j) préparer les politiques syndicales qui doivent être définies et approuvées par l'assemblée générale ou le conseil syndical;</p> <p>k) soutenir la rédaction de la convention collective et s'assurer de son application;</p> <p>l) en cas d'égalité des voix, déposer toute proposition litigieuse à une réunion ultérieure du comité exécutif ou à une réunion ultérieure du conseil syndical;</p> <p>m) enquêter sur les griefs de portée générale susceptibles d'être soumis à l'arbitrage;</p> <p>n) se conformer aux décisions de l'assemblée générale;</p> <p>o) nommer et engager les employé-e-s du Syndicat et en déterminer les fonctions, <i>conjointement avec le conseil syndical.</i></p>
<p>16.06 Démissions En cas de démission ou de départ de la présidente ou du président, la vice-présidente ou le vice-président occupe la fonction de présidente ou président, si cette démission a lieu moins de trois (3) mois avant la date des élections. Si la période de temps est plus longue, on procédera à l'élection de la présidente ou du président conformément aux dispositions prévues. En cas de démission ou de départ de membre(s) du comité exécutif, une assemblée générale devra dûment être convoquée dans le but de procéder aux élections.</p>	<p>16.06 Démissions En cas de démission ou départ de la <i>présidence</i>, la <i>vice-présidence</i> occupe la fonction de <i>présidence par intérim jusqu'à la prochaine assemblée générale. Cette procédure n'est pas soumise à l'élection intérimaire par le conseil syndical.</i> En cas de démission ou de départ de membre-s du comité exécutif (<i>autre que la présidence</i>), une assemblée générale devra dûment être convoquée dans le but de procéder aux élections. <i>Entre temps, une assemblée du conseil syndical peut élire par intérim les nouveaux/nouvelles membre du comité exécutif.</i></p>

<p>16.07 Absences Toute membre ou tout membre du comité exécutif absente ou absent à trois (3) réunions consécutives et sans motif suffisant peut être démise ou démis de ses fonctions par le comité exécutif et remplacé-e selon les procédures prévues à l'article précédent.</p>	<p>16.07 Absences Tout-e membre du comité exécutif absent-e à trois (3) réunions consécutives et sans motif suffisant peut être démis-e de ses fonctions par le <i>conseil syndical</i> et remplacé-e selon les procédures prévues à l'article 16.06.</p>
--	---

Article 17 Fonction des membres du comité exécutif	
Articles actuels	Modifications proposées
<p>17.01 Présidente ou président a) elle ou il représente le syndicat dans ses actes officiels et devant les médias; b) elle ou il convoque les assemblées; c) elle ou il signe les chèques conjointement avec la trésorière ou le trésorier et avec la ou le secrétaire; d) elle ou il signe les procès-verbaux des assemblées générales, du conseil syndical et du comité exécutif ainsi que des rapports financiers; e) elle ou il fait partie d'office de tous les comités; f) elle ou il surveille l'exécution des règlements et voit à ce que chaque membre du comité exécutif s'occupe avec soin des devoirs à sa charge; g) elle ou il s'occupe d'approcher des personnes intéressées par les différentes instances; h) elle ou il surveille les activités syndicales; i) elle ou il doit à la fin de son mandat transmettre à sa sucsesseure ou son successeur tous les biens du syndicat qui étaient sous sa garde; j) elle ou il doit être informée de tous les documents produits par des organismes qui ont une relations directe ou indirecte avec les activités du SÉtuE; k) elle ou il peut se voir confier par une instance, toute responsabilité d'intervention ad hoc dans des dossiers syndicaux; l) elle ou il est, avec le ou la responsable à la</p>	<p>17.01 Présidence a) <i>coordonne le comité exécutif et veille à son bon fonctionnement selon un principe de collégialité;</i> b) elle ou il représente le Syndicat dans ses actes officiels et devant les médias; c) <i>elle ou il fait partie des signataires légaux du Syndicat en ce qui a trait aux actifs du Syndicat conjointement avec le/la responsable aux finances et le/la responsable au secrétariat;</i> d) <i>elle ou il signe les rapports financiers du Syndicat conjointement avec le/la responsable aux finances;</i> e) <i>elle ou il fait partie d'office du comité de négociation pour le renouvellement des conventions collectives;</i> f) <i>elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa succession tous les biens du Syndicat qui sont sous sa garde.</i></p>

<p>convention collective, le co-responsable des griefs qui sont déposé au syndicat.</p>	
<p>17.02 Vice-présidente ou vice-président a) elle ou il siège au comité exécutif. Elle ou il seconde la présidente ou le président dans ses fonctions. En cas d'absence de la présidente ou du président, elle ou il exerce tous les pouvoirs de cette dernière ou ce dernier; b) elle ou il doit à la fin de son mandat, transmettre à sa successeure ou son successeur tous les biens du syndicat qui étaient sous sa garde; c) elle ou il est responsable de la cueillette, de la compilation, de la diffusion et de la distribution de toute l'information auprès des membres; d) elle ou il instaure, coordonne et révisé au besoin, le système de diffusion de l'information et la mise en jour des publications syndicales, sites Internet et autres moyens de diffusion; e) elle ou il est responsable de la rédaction d'articles, communiqués, courriers électroniques, et sur demande des instances de mémoires, avis, etc.; f) elle ou il est responsable de la visibilité et des communications du SÉtuE; g) elle ou il soutien le ou la présidente dans la recherche de participantes et participants pour les instances.</p>	<p>17.02 Vice-présidence a) elle ou il seconde la présidence. En cas d'absence, de départ ou de démission de la présidence, la vice-présidence exerce toutes les responsabilités de la présidence à titre intérimaire tel que prévu par l'article 16.06; b) elle ou il seconde le/la responsable à la convention collective pour le traitement des griefs; c) elle ou il représente le Syndicat au sein des instances de l'Université, des instances intersyndicales et des associations étudiantes; d) elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa succession tous les biens du Syndicat qui sont sous sa garde.</p>
<p>17.03 Responsable au secrétariat a) elle ou il rédige et lit les procès-verbaux des assemblées générales, conseil syndical et du comité exécutif. Elle ou il fait parvenir à toutes les membres et tous les membres les procès-verbaux des assemblées générales; b) elle ou il donne lecture de tous les documents qui doivent être communiqués à l'assemblée générale du comité exécutif, aux assemblées du conseil syndical et aux assemblées générales des membres; c) elle ou il responsable du maintien de la liste des</p>	<p>17.03 Responsable au secrétariat a) elle ou il rédige les procès-verbaux des assemblées générales, du conseil syndical et du comité exécutif. Elle ou il rend disponible sur demande les procès-verbaux du comité exécutif, du conseil syndical et de l'assemblée générale; b) est responsable du classement des archives du Syndicat; c) elle ou il est responsable du maintien de la liste des membres à jour ainsi que des données qui en découlent; d) il ou elle est responsable de la régie interne;</p>

<p>membres à jour; d) elle ou il s'assure que les nouveaux membres et les nouvelles membres sont entré-e-s en contact avec leur délégué-e-s pour signer leur carte d'adhésion; e) elle ou il collabore avec la ou le vice-président-e dans la mission de communication et d'information; f) elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa successeure ou son successeur tous les bien du syndicat qui étaient sou sa garde.</p>	<p><i>e) elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa succession tous les biens du Syndicat qui sont sous sa garde.</i></p>
<p>17.04 Responsable aux finances a) elle ou il tient la caisse et fait la comptabilité; b) elle ou il perçoit toutes les cotisations et en donne quittance; c) elle ou il fournit au comité exécutif et au conseil syndical sur demande et au moins à tous les quatre (4) mois un compte exact des finances du syndicat; d) elle ou il fait tous les déboursés autorisés par le comité exécutif, le conseil syndical ou l'assemblée; e) elle ou il donne accès à ses livres sur demande; f) elle ou il doit déposer à la caisse populaire située sur le campus de l'Université du Québec à Montréal, aussitôt que possible, les fonds qu'elle ou il a en sa possession; g) elle ou il prépare le rapport financier qui, après avoir été approuvé par les superviseurs, doit être soumis aux assemblées du comité exécutif, du conseil syndical et à la première assemblée générale de l'année; h) elle ou il prépare le budget avec les membres du comité exécutif et le soumet au conseil syndical avant de le soumettre à l'assemblée générale; i) elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa successeure ou son successeur tous les biens du syndicat qu'elle ou il avait sous sa garde.</p>	<p>17.04 Responsable aux finances a) elle ou il tient la caisse et fait la comptabilité; b) elle ou il perçoit toutes les cotisations et en donne quittance; c) elle ou il fournit au comité exécutif et au conseil syndical sur demande et au moins à tous les quatre (4) mois un compte exact des finances du syndicat; d) elle ou il fait tous les déboursés autorisés par le comité exécutif, le conseil syndical ou l'assemblée <i>générale</i>; e) elle ou il donne accès <i>aux livres des comptes et données financières du Syndicat sur demande et en sa présence</i>; f) elle ou il doit déposer, aussitôt que possible, les fonds qu'elle ou il a en sa possession à <i>l'institution financière du Syndicat</i>; g) elle ou il prépare le rapport financier qui, après avoir été approuvé par les superviseurs, doit être soumis aux assemblées du comité exécutif, du conseil syndical et à la première assemblée générale de l'année. <i>Ce bilan financier doit également être présenté au Vice-président exécutif régional de l'AFPC-Québec.</i>; h) elle ou il prépare le budget avec les membres du comité exécutif et le soumet au conseil syndical avant de le soumettre à l'assemblée générale; i) <i>elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa succession tous les biens du Syndicat qui sont sous sa garde.</i></p>

<p>17.05 Responsable à la convention collective</p> <p>a) elle ou il collabore avec la présidente ou le président, la vice-présidente ou le vice-président dans le traitement des griefs;</p> <p>b) elle ou il s'assure du respect des délais dans le traitement des griefs et de la mise à jour des dossiers et de leur classement;</p> <p>c) elle ou il est responsable, entre autres, de la négociation des règlements de griefs, des lettres d'entente et de la négociation d'ententes particulières avec l'Université concernant l'application ou des aménagements à la convention collective;</p> <p>d) elle ou il agit comme intermédiaire entre les membres et l'AFPC lorsqu'un grief est déféré en arbitrage;</p> <p>e) elle ou il participe au comité de relations de travail de l'UQAM;</p>	<p>17.05 Responsable à la convention collective</p> <p>a) <i>elle ou il est en charge du traitement des griefs en collaboration de la vice-présidence;</i></p> <p>b) elle ou il s'assure du respect des délais dans le traitement des griefs et de la mise à jour des dossiers et de leur classement;</p> <p>c) elle ou il est responsable, entre autres, de la négociation des règlements de griefs, des lettres d'entente et de la négociation d'ententes particulières avec l'Université concernant l'application ou des aménagements à la convention collective;</p> <p>d) elle ou il agit comme intermédiaire entre les membres et l'AFPC lorsqu'un grief est déféré en arbitrage;</p> <p>e) elle ou il <i>siège d'office au comité des relations professionnelles (CRP) de l'UQAM;</i></p> <p>f) <i>elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa succession tous les biens du Syndicat qui sont sous sa garde.</i></p>
<p>17.06 Responsable aux déléguées et aux délégués</p> <p>a) elle ou il siège au comité exécutif;</p> <p>b) elle ou il voit à ce que les personnes déléguées suivent les formations nécessaires à l'accomplissement des devoirs de leur charge;</p> <p>c) elle ou il supporte les déléguées et délégués dans l'accomplissement de leur tâche;</p> <p>d) elle ou il voit à ce que chaque déléguée ou délégué s'occupe avec soin des devoirs de sa charge;</p> <p>e) dans le but d'avoir un maximum de déléguées et de délégués, elle ou il s'occupe d'approcher les personnes intéressées par cette tâche;</p> <p>f) elle ou il s'assure que les nouveaux membres et les nouvelles membres du syndicat soient entré-e-s en contact avec leurs délégué-e-s et prennent connaissance de l'existence du syndicat;</p> <p>g) elle ou il s'assure de la bonne coordination entre le comité exécutif et les différent-e-s</p>	<p>17.06 Responsable des délégué-e-s</p> <p>a) elle ou il coordonne les délégué-e-s du Syndicat et les supporte dans l'accomplissement de leurs tâches;</p> <p>b) elle ou il voit à ce que les personnes déléguées suivent les formations nécessaires à l'accomplissement des devoirs de leur charge;</p> <p>c) dans le but d'avoir un maximum de déléguées et de délégués, elle ou il s'occupe d'approcher les personnes intéressées par cette tâche;</p> <p>d) elle ou il s'assure que les nouveaux membres et les nouvelles membres du syndicat soient entré-e-s en contact avec leurs délégué-e-s et prennent connaissance de l'existence du syndicat;</p> <p>e) elle ou il s'assure de la bonne coordination entre le comité exécutif et les différent-e-s délégués et déléguées;</p> <p>f) elle ou il <i>transmet au/à la responsable de la convention collective les points faibles de la convention que soulignent les délégué-e-s;</i></p>

<p>délégués et déléguées; h) elle ou il transmet les informations pertinentes aux délégués et déléguées lorsqu'il ou elle le juge opportun; i) elle ou il reçoit les points faibles de la convention que soulignent les délégués et déléguées de sorte qu'ils puissent être corrigés aux prochaines négociations; j) elle ou il convoque les conseils syndicaux.</p>	<p>g) elle ou il coordonne la mobilisation en collaboration avec le/la responsable aux communications. h) <i>elle ou il doit, à la fin de son mandat, transmettre à sa succession tous les biens du Syndicat qui sont sous sa garde.</i></p>
<p>17.07 Responsable aux communications et à la mobilisation a) elle ou il est responsable de la cueillette, de la compilation, de la diffusion et de la distribution de toute l'information auprès des membres; b) elle ou il travaille en étroite collaboration avec la vice-présidente ou le vice-président; c) elle ou il instaure, coordonne et révisé au besoin, le système de diffusion de l'information et la mise à jour des publications syndicales, sites Internet et autre moyens de diffusion; d) elle ou il est responsable de la visibilité et des communications du SÉtuE; e) elle ou il coordonne le comité d'information et de mobilisation</p>	<p>17.07 Responsable aux communications a) elle ou il est responsable de la cueillette, de la compilation, de la diffusion et de la distribution de toute l'information auprès des membres; b) elle ou il instaure, coordonne et révisé au besoin, le système de diffusion de l'information et la mise à jour des publications syndicales, sites Internet et autre moyens de diffusion; c) elle ou il est responsable de la visibilité du <i>Syndicat, conjointement avec le/la responsable des délégué-e-s;</i> d) <i>elle ou il coordonne le comité de mobilisation en collaboration avec le/la responsable des délégué-e-s.</i></p>

Article 18 Comités	
Articles actuels	Modifications proposées
<p>18.01 L'assemblée générale, le conseil syndical et le comité exécutif peuvent, en tout temps, constituer un comité pour répondre à un besoin précis.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>18.02 L'instance qui crée le comité décide de sa composition et, s'il y a lieu, en nomme les membres ou les responsables.</p>	<p>Aucune.</p>
<p>18.03 Tout comité créé est redevable de son action devant l'instance qui l'a créé et les autres instances du syndicat qui peuvent toutes lui</p>	<p>Aucune.</p>

donner des mandats.	
---------------------	--

Article 19 Code des règles de procédures	
Articles actuels	Modifications proposées
19.01 L'assemblée générale, le conseil syndical, le comité exécutif ainsi que tout autre comité sont des instances du syndicat régies par un code des règles de procédure du syndicat.	Aucune.
19.02 Le code des règles de procédure du syndicat est inspiré du Code des règles de procédure de l'Alliance de la fonction publique du Canada adapté à la réalité des étudiantes et étudiants de l'UQAM.	À modifier selon le nouveau « Code UQAM ».
19.03 Le code des règles de procédure du syndicat est modifié selon les mêmes règles qu'une modification à ces statuts et règlements.	Aucune.

Article 20 Modifications des Statuts et règlements et des politiques de régie interne	
Articles actuels	Modifications proposées
20.01 Toute proposition de modification doit être formulée par un avis de motion avant d'être soumise au vote par l'assemblée générale.	Aucune.
20.02 Toute modification des présents règlements requiert les deux tiers (2/3) des voix des membres présentes et présents.	Aucune.

Notes	
Notes actuelles	Modifications proposées
Lors de l'assemblée (3 novembre 2005), il fut adopté d'élire des superviseurs. Ils figurent en ce moment à l'article 12.07. Toutefois, lors de	Biffer ces notes de fin de statuts.

<p>l'assemblée, il fut adopté d'inclure leur description à l'article 17.06. Toutefois, cette modification les aurait fait entrer dans le comité exécutif ce qui n'était pas dans l'esprit de la proposition. C'est pourquoi ils furent ajoutés à 12.07 plutôt que 17.06, mais cela ne change rien à la nature de leur mandat.</p>	
---	--

ANNEXE 1³

DIVISION DE LA COTISATION SYNDICALE	
Cotisation perçue par le SÉtuE	Cotisation perçue par l'AFPC
0,81% ⁴	1,01% ⁵

HISTORIQUE DE LA COTISATION SYNDICALE	
Cotisation perçue par le SÉtuE	Cotisation perçue par l'AFPC
La cotisation de 0,81% a été appliquée suivant la ratification de la première entente de principe (unité 1) le 15 avril 2005.	La cotisation de 1% a été appliquée suivant la ratification de la première entente de principe (unité 1) le 15 avril 2005.
	Lors du congrès triennal de l'AFPC qui s'est tenu du 26 avril au 1er mai 2009, les délégué-e-s de l'Alliance ont voté une augmentation des cotisations des membres de 0,1%.

3 Voir les articles 11.05 et 11.06.

4 % du salaire perçu par le/la membre.

5 Idem.

ANNEXE 2

POLITIQUES DU SYNDICAT

Politique de subvention et d'adhésion sociale

Adoptée lors de l'assemblée générale du 30 septembre 2008

1. La politique de subvention et d'adhésion sociale a pour but de baliser l'attribution des subventions qu'accorde le SÉtuE aux projets et aux groupes qui lui sont présentés. Cette politique prend aussi en compte les adhésions sociales à des organismes externes;
2. On considère comme une adhésion sociale le fait que le SÉtuE devienne membre institutionnel d'un organisme externe. Dans le cas d'une adhésion sociale, l'implication du SÉtuE se limite à la diffusion de l'information;
3. Les subventions sont acceptées jusqu'au 20 février en session d'hiver et jusqu'au 20 octobre en session d'automne;
4. Seules les demandes remises avant la date limite pour la session en cours seront retenues par la personne responsable aux finances.
5. Les demandes de subvention sont analysées au moment jugé opportun par le Conseil syndical dans les limites de la session visée;
6. Les subventions seront attribuées prioritairement aux projets qui contribuent au mieux-être des membres du syndicat ou dans lesquels sont impliqués des membres du syndicat;
7. Tout groupe, association, organisme, ou regroupement ne pourra faire qu'une seule demande de subvention par année;
8. Chaque projet ne pourra recevoir qu'une seule subvention par année;
9. Les demandes seront priorisées en fonction des éléments suivants :
 - a. Les demandes provenant des membres;
 - b. Les demandes provenant des étudiants/étudiantes;
 - c. Les demandes intervenant sur l'amélioration du statut de l'étudiante/étudiant et du travailleur/travailleuse (détresse psychologique, pauvreté, chômage, etc.);

Cette priorisation est hiérarchique et cumulée : ainsi une demande répondant à a. est priorisée sur b. qui lui-même est priorisé sur c. De plus, une demande respectant a. et b. est priorisée sur une demande respectant seulement a. Finalement, une demande respectant a. est priorisée sur une demande respectant b. et c. Il est clair que toute demande doit respecter les critères d'éligibilité; cet article vise simplement à faciliter la priorisation. De plus, les demandes éligibles mais ne comportant aucune des caractéristiques de priorisation ci-haut seront traitées en dernier.

10. Les demandes suivantes ne sont pas éligibles à une subvention :
 - a. Toute demande visant une seule personne;
 - b. Toute demande visant à financer des activités universitaires ou éducatives créditées;
 - c. Toute demande faite pour ou par des organismes ou des fondations de bienfaisance;
 - d. Toute demande contribuant à la promotion d'une entreprise à but lucratif et/ou d'une activité d'une entreprise à but lucratif;
 - e. Toute demande visant une activité à but lucratif;
 - f. Toute demande allant à l'encontre des revendications, Statuts et règlements du SÉtuE ou des principes du syndicalisme;
 - g. Toute demande devant servir à financer des activités ou projets provenant d'un des services de l'UQAM.
11. Le montant total pour une subvention ne peut être supérieur à 25 % de l'enveloppe annuelle accordée aux subventions;
12. Afin que des fonds soient disponibles à la session d'automne, un maximum de 40 % du montant de l'enveloppe de subventions est attribué à la session d'hiver;
13. Les demandes devront inclure les éléments suivants :
 - a. Les coordonnées de la personne sollicitée;
 - b. Le nom des différentes personnes impliquées dans l'organisation du projet ou du groupe;
 - c. Une description du projet ou du groupe incluant les objectifs;
 - d. La période de réalisation des activités liées au projet ou des activités prévues par le groupe;
 - e. Dans le cas d'une demande visant un projet particulier, un budget incluant le total des dépenses anticipées et les autres sources de revenus, incluant toute autre demande de subvention.
14. Toutes les demandes de subvention sont d'abord analysées par la personne responsable aux finances afin d'assurer leur éligibilité. Cette dernière transmet au Conseil syndical les demandes qui se conforment aux exigences de la présente politique. En cas de doute, la personne responsable aux finances transférera la demande au Conseil syndical;
15. Les demandes sont présentées au Conseil syndical avec un rapport des demandes des deux sessions précédentes ainsi qu'un tableau des présentes demandes en ordre alphabétique incluant les montants demandés et une suggestion d'attribution de montant faite par le ou la responsable

aux finances;

16. Le conseil syndical évalue uniquement les demandes de subvention transmises par la personne responsable aux finances. Le conseil syndical évalue si les demandes doivent recevoir une subvention du syndicat, et il détermine le montant de celle-ci. La décision du conseil syndical est sans appel;
17. À fin de présentation, la présence d'un représentant ou d'une représentante du projet est suggérée à la séance du Conseil syndical où les demandes seront traitées;
18. Les dates ainsi que cette politique de subvention et d'adhésion sociale doivent être disponibles sur le site Internet.

Politique de libération syndicale

Adoptée lors de l'assemblée générale du 30 septembre 2008.

1. Définition :

Une libération syndicale est un montant d'argent payé par l'UQAM ou par le Syndicat pour dégager les élus (ou autres militant-e-s désigné-e-s par les pouvoirs syndicaux) de leur travail normal pour accomplir des tâches syndicales. Dans notre réalité de travail atypique, une personne « libérée » doit tout de même accomplir les tâches associées à son contrat.

2. Buts :

Faire en sorte que les militant-e-s qui s'impliquent comme exécutant-e, délégué-e ou responsable d'un projet spécial dans notre syndicat soient compensé-e-s financièrement pour leur effort soutenu.

Que ces mêmes personnes aient le moins possible à chercher un autre emploi en dehors de l'UQAM pour subsister et puissent dédier l'essentiel de leurs énergies à notre Syndicat.

3. Budget :

Le budget des libérations est principalement celui négocié avec l'UQAM à partir de la convention collective en vigueur. Le budget « libération » peut être bonifié par le fonds de roulement du SÉtuE et ce, suite à une proposition lors du point budget lors d'une assemblée générale. En concordance avec les *Statuts et règlements*, le conseil syndical a le pouvoir, en cas d'impossibilité de tenir une assemblée dans des délais raisonnables, de modifier le budget général pour ajouter des fonds dans le budget libérations syndicales.

4. Taux horaire :

Le taux horaire d'une personne désirant être libérée est celui de son dernier contrat ou de son contrat en cours.

5. Salaire minimum :

Le salaire minimum pour une heure libérée au SÉtuE est le point milieu entre le plus haut et le plus bas salaire de l'année de la convention collective en cours. C'est-à-dire que le SÉtuE fait le pont à partir de son propre budget entre le « salaire UQAM » et le salaire minimum défini par cet article. Le salaire minimum n'est pas un salaire unique, c'est-à-dire qu'il ne peut faire en sorte de réduire un salaire.

6. Nombre d'heures éligibles :

Par contraintes financières, la présente politique fixe un maximum d'heures de libérations éligibles par semaine. Ces limites sont variables selon le poste occupé :

Présidence: 24 h par semaine

Vice-présidence: 20 h par semaine

Responsable au secrétariat: 15 h par semaine

Responsable aux finances: 15 h par semaine

Responsable des délégué-e-s: 15 h par semaine

Responsable des communications: 15 h par semaine

Responsable de la convention collective: 15 h par semaine

Délégué-e-s: 15h par session

7. Projet spécial

Pour accomplir un projet spécial, un-e membre peut avoir accès à des heures de libérations. Un-e exécutant-e ou un-e délégué-e syndical-e peut, pour les mêmes raisons, augmenter son maximum d'heures permis par la présente politique. Une telle dérogation nécessite cependant un vote à majorité qualifiée lors d'une réunion du comité exécutif.

8. Rapports :

Une personne voulant être libérée doit soumettre à chaque deux semaines un bref rapport à un sous-comité du conseil syndical dans lequel elle décrit le nombre d'heures travaillées et les tâches effectuées dans chacune des deux semaines de la période de paie. Le rapport est déposé au bureau du Syndicat et envoyé par courriel aux vérificateurs-vérificatrices.

9. Vérificateurs-vérificatrices :

L'assemblée générale élit à chaque année, suite à l'adoption du budget de libérations syndicales, un sous-comité de 2 personnes dont la tâche vise à recevoir, analyser et valider les rapports des personnes pouvant et désirant être libérées. Advenant un doute sur la véracité des informations présentes dans le rapport, le sous-comité peut rejoindre la personne et lui demander des explications ou des preuves supplémentaires. Si le sous-comité n'est pas satisfait de ces explications supplémentaires, il peut refuser la demande de libération. Pour effectuer son travail, chaque vérificateur-vérificatrice est libéré-e 2h par période de paie.

10. Validation des heures effectivement travaillées :

Les personnes désirant être libérées doivent remettre leur rapport avant 12h du lundi suivant la fin de la

période de paie. Le sous-comité se réunit alors avec la personne en charge de la trésorerie pour effectuer leur travail. C'est lui qui valide les 2h accordées à chaque vérificateur-vérificatrice. La présidence est présente d'office en cas de vacance au poste de trésorerie. Ils ont jusqu'au mercredi pour étudier les demandes et rendre leur décision.

11. Paie :

La paie s'effectue le jeudi, à chaque période de 15 jours, sur le modèle de la paie de l'UQAM.

12. Appel :

Une personne désirant être libérée et dont la demande est refusée par le sous-comité peut faire appel de la décision. Son cas sera référé au conseil syndical suivant où, après l'écoute de l'exposé du plaignant, la décision rendue sera exécutive et sans appel.

13. Oubli :

Si, pour une raison valable ou non, une personne désirant être libérée pour une période ne remet pas à temps son ou ses rapports, elle peut les déposer pour la paie subséquente. Cette règle est valable seulement si le rapport est déposé à l'intérieur de la session à laquelle il fait référence.

14. Exception :

Si un-e délégué-e- membre du sous-comité dépose une demande de libération en dehors de ses 2h statutairement accordées pour faire son travail, son cas sera traité par un sous-comité de l'exécutif formé de la présidence, de la trésorerie et du ou de la responsable des délégué-e-s.

Annexe 1 de la *Politique de libération syndicale*

Exemple de formulaire

Semaine 1

Lundi:	Intersyndicale (2h)
Mardi:	-
Mercredi:	Exécutif (3h)
Jeudi:	Préparation AG (2h)
Vendredi:	Tournée de chaires de recherche (2h)
Samedi:	Rédaction article <i>SÉtuE l'info</i> (2h)
Dimanche:	-
	Sous-total : 11h

Semaine 2

Lundi:	Réunion comité action (3h)
Mardi:	Montage <i>SÉtuE l'info</i> (3h)
Mercredi:	Appel téléphonique pour AG (2h)
Jeudi:	Mobilisation pour action (2h)
Vendredi:	Réunion pré-action (2h)
Samedi:	-
Dimanche:	-
	Sous-total : 12h
	Total période de paie no. Y : 23 h

Annexe 2 de la Politique de libération syndicale

Politique d'indemnisation en cas de vol

Adoptée lors de la réunion du conseil syndical du 11 novembre 2009.

Dans le cas où un-e élu-e et / ou responsable du Syndicat à une fonction particulière se fait voler un effet personnel nécessaire à l'accomplissement de ses tâches syndicales, et ce, dans le cadre de ses fonctions et sur les lieux liés à ses fonctions, il ou elle peut demander et recevoir une indemnisation financière de la part du Syndicat sur présentation d'une preuve d'achat de l'objet dérobé. Si la personne demanderesse a une assurance personnelle, elle peut se faire rembourser, en partie ou en totalité, la franchise qu'elle doit payer. Si elle n'a pas d'assurance, elle peut se faire rembourser, en partie ou en totalité, le montant de l'objet dérobé. Le comité exécutif et le conseil syndical ont la latitude de déterminer les modalités ainsi que le montant de l'indemnisation accordée jusqu'à un plafond de 1000\$.

Les étapes pour obtenir une indemnisation sont, dans l'ordre respectif:

1. Démarches auprès du comité exécutif du Syndicat

Toute indemnisation relative au présent article doit être approuvée par le comité exécutif du Syndicat via la procédure régulière de résolution prise en réunion. Les démarches suivantes doivent être dûment exécutées :

- La personne demanderesse doit faire parvenir, par écrit, au / à la responsable des finances du Syndicat une demande de remboursement dans le mois suivant le vol;
- Pour être valide, cette demande doit comporter le détail des événements entourant le vol, une justification de l'utilité de l'objet dérobé pour l'exercice du travail syndical, ainsi que les factures pertinentes prouvant l'achat de l'effet dérobé;
- Le / la responsable aux finances du Syndicat doit convoquer, à une réunion d'exécutif, la personne demanderesse afin qu'elle puisse présenter sa version des faits;
- Toute demande jugée déraisonnable ou toute demande faisant suite à une négligence flagrante

de la part de la personne demanderesse peut être refusée par le comité exécutif.

2. Démarches auprès du comité de vérification et du conseil syndical

Étant donné la nature extraordinaire de la présente politique, de par l'établissement de précédents pouvant possiblement porter atteinte à l'intégrité financière du Syndicat, le ou la responsable aux finances doit, à la suite de la décision prise en comité exécutif:

- Aviser le comité de vérification des finances ainsi que le conseil syndical de toute décision relative à la présente politique, prise par le comité exécutif;
- Cette décision, quelle qu'elle soit, doit être présentée lors de la prochaine réunion du comité de vérification des finances suivant la réunion de l'exécutif ayant traité la proposition d'indemnisation;
- Le comité de vérification des finances ne peut renverser la décision du comité exécutif. Il peut cependant appeler le conseil syndical à la renverser;
- Les décisions prises par le comité exécutif et le comité de vérification des finances doivent être présentées lors de la prochaine réunion du conseil syndical;
- Seul le conseil syndical peut renverser la décision du comité exécutif.

3. Conseil syndical

- Le conseil syndical doit prendre acte de la décision du comité exécutif et de la recommandation du comité de vérification des finances afin de statuer sur l'indemnisation;
- Seul-e-s les membres délégué-e-s du conseil syndical peuvent se prononcer sur l'indemnisation, afin de s'assurer que les membres du comité exécutif ne puissent voter à deux occasions et influencer une seconde fois la décision.
- La décision du conseil syndical est finale et sans appel.

Politique de féminisation⁶

Adoptée par le comité exécutif le 19 janvier 2010

La présente politique s'applique à l'ensemble des textes officiels (mémoires, communiqués, conventions collectives, griefs, *Statuts et règlements*, *Code des règles de procédures*, etc.) rédigés par toute instance du Syndicat.

1. Les mots qui se prononcent différemment au féminin s'écrivent au long.

Ex.: *Les étudiants et étudiantes.*

2. Lorsque la prononciation ne change pas, on ajoute « -e- ».

Ex.: *Les syndicalistes acharné-e-s.*

3. Certaines expressions sont difficiles à féminiser, sans devenir lourdes ou dénaturées. Il est possible de ne pas les féminiser.

Ex.: *L'homme est un loup pour l'homme.*

4. L'utilisation accrue de termes et d'expressions neutres est encouragée.

Ex.: *Population étudiante* au lieu de *étudiants et étudiantes.*

⁶ Il s'agit de la *Politique de féminisation* de l'Association pour une solidarité syndicale étudiante. Cette politique a été adoptée par le comité exécutif du Syndicat.

Politique de modération du web
Adoptée par le comité exécutif le 9 avril 2010

Bien que le SÉtuE considère que les commentaires rédigés n'engagent que leurs auteur-e-s, il ne peut tolérer certains types de propos sur sa page Facebook et sur son site web. Le but d'une politique de modération ne doit pas être de limiter ou de bâillonner les points de vue et les critiques mais les favoriser en assurant l'existence d'un espace de débat sain et respectueux. Celle-ci doit aussi avoir pour but d'éviter l'arbitraire dans l'édition des commentaires.

- 1- De toute évidence, les commentaires ne doivent pas contenir de propos :
- Xénophobes, homophobes, racistes, âgistes ou sexistes;
 - Des appels explicites au meurtre;
 - Des amalgames relatifs au nazisme;
 - Des pourriels, des publicités à but commercial;
 - Des contributions provenant de groupes racistes, sexistes, homophobes ou contenant des liens vers ce type de sites.

Si nous constatons une entrave à cette politique, le commentaire sera effacé sans avertissement.

- 2- Les commentaires doivent aussi être exempts des éléments suivants :
- Propos diffamatoires (c-à-d infondés et non argumentés,);
 - De publicités électorales.

Avertissement lors d'une première entrave à la présente politique en mentionnant le ou les éléments problématiques et édition lors d'une seconde offense.

Exemple : « Charest est un osti de bouffon » devrait se lire « les politiques de Charest sont rétrogrades et conservatrices... »