



SPSSL



Syndicat du personnel de
soutien scolaire de Lanaudière

TROUSSE DE RÉFÉRENCE SYNDICALE

Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN)

333, rue Sir Mathias-Tellier Sud, Joliette (Québec) J6E 6E6

Téléphone : 450 755-7157

Courrier électronique : reception@spssl.ca

Courrier interne : # 102

Site internet : www.spssl.ca

Facebook: <https://www.facebook.com/share/g/1CKJuGNQBP/>



Depuis sa fondation en 1969, le SPSSL est affilié à la CSN. Notre accréditation est encadrée par le Conseil Central de Lanaudière (CCL), par le Secteur soutien scolaire ainsi que par la Fédération des Employées et Employés du Secteur Public (FEESP).

Bienvenue!

À : Toutes les nouvelles personnes salariées du personnel de soutien.

DE : Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN)

OBJET : Accueil des nouveaux membres.

Bonjour,

Nouvellement à l'embauche au sein du Centre de services scolaire des Samares, il nous fait grandement plaisir de vous accueillir comme nouveau membre du Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN). Depuis votre première journée de travail, vos conditions de travail ainsi que vos conditions salariales sont régies par notre convention collective du soutien scolaire CSN.

Plus de 2 200 employés.es du personnel de soutien, comme vous, travaillent dans la centaine d'établissements répartis dans plus de 70 municipalités de Lanaudière.

Afin de compléter votre dossier et d'être en mesure de bien défendre vos intérêts, il est primordial que vous fassiez parvenir à votre Syndicat (reception@spsl.ca), votre curriculum vitae, vos attestations d'études et, s'il y a lieu, vos attestations de travail antérieur. Ces documents sont essentiels pour déterminer à quel échelon salarial vous devez être payés. Par ailleurs, vous devez toujours nous fournir les mêmes documents qu'à l'employeur afin de garder votre dossier à jour. Vous prendrez ainsi la bonne habitude de garder le contact avec votre Syndicat.

Pour poursuivre dans les bonnes habitudes, assister aux assemblées générales est une responsabilité personnelle à chacun. Une convocation est toujours envoyée à votre adresse courriel professionnel, et ce, 10 jours ouvrables précédant l'assemblée générale. Nous vous invitons également à consulter notre site internet au www.spsl.ca. Notre site contient une foule d'informations relatives au syndicat; vous y trouverez entre autres, la convention collective, les ententes locales, les calendriers, des documents sur la retraite, les documents des assurances collectives, des formulaires et encore plus! C'est un détour obligé pour t'aider durant ton parcours professionnel parmi nous!

Nous sommes heureuses de vous compter parmi nous, le syndicat... c'est vous! 

Votre exécutif 

Heures d'ouverture du local:

Lundi au vendredi
8h à 12h et 13h à 16h

VOTRE PREMIER PAS EST CELUI-CI : REMPLIR VOTRE CARTE D'ADHÉSION SYNDICALE.

Par ce geste, vous faites bien plus que signer un papier : vous rejoignez une grande famille de collègues solidaires, prêts à se soutenir et à avancer ensemble. C'est une façon simple de dire : « Je ne suis pas seul » Ensemble, on est plus forts pour défendre nos droits, améliorer nos conditions de travail et faire entendre notre voix.

Fais-le maintenant, cela ne prend qu'une minute, pour vrai!

Numérise le code QR suivant :



OU

Clique sur le lien suivant : [**Cliquer ici pour signer votre carte**](#)

Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN)

ÉQUIPE



De gauche à droite :

Emilie Lafleur, VP2 et présidente par intérim

Caroline B.Dupuis, secrétaire-trésorière

Anouk Carmel Pelosse, VP3

Annie-Claude Charland, VP1



La vie syndicale repose sur l'implication des membres à l'intérieur du syndicat et de toutes les autres instances du mouvement. Une vie syndicale saine et vigoureuse exige des structures efficaces, des réunions régulières et une bonne participation aux assemblées générales et autres convocations.

Au-delà de la participation à l'assemblée générale, il y a de nombreuses façons de s'impliquer dans son syndicat. On peut d'ailleurs s'impliquer dans le comité des délégués qui sera déployé durant l'année 25-26. Dans un syndicat CSN, il y a toujours de la place pour quelqu'un qui veut mettre ses énergies de façon constructive au service de ses consœurs et confrères de travail.



COMITÉ EXÉCUTIF

Voici les fonctions officielles syndicales :

- Présidence
- 1^{re} Vice-présidence
- 2^e Vice-présidence
- 3^e Vice-présidence
- Secrétaire-trésorière

La durée du mandat des personnes élues est de 2 ans.

Une moitié des postes est en élection dans les années paires et l'autre moitié dans les années impaires.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- L'assemblée générale est l'autorité suprême du syndicat.
- L'assemblée générale se compose de tous les membres en règle du syndicat. Pour être membre en règle, il faut avoir dûment complété votre carte d'adhésion lors de l'embauche. ([lien carte](#))
- Il doit y avoir un minimum de trois 2 assemblées générales par année.
- Une assemblée générale annuelle a toujours lieu, au plus tard le 31 octobre de chaque année. On y présente le budget pour l'année en cours devant être adopté, le bilan de l'année précédente et l'élection des officiers-ères dont les postes sont en élection.

*** Votre présence est donc souhaitée et essentielle! ***



LES COMITÉS



PERFECTIONNEMENT

Le comité paritaire de formation et de perfectionnement établit annuellement un programme de perfectionnement tenant compte des besoins exprimés par les diverses unités administratives et comportant un calendrier d'activités. Ce programme s'élabore sur la base de projets soumis par des personnes salariées, par des groupes de personnes salariées ou par la commission.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le comité SST est composé de 12 membres, 6 du côté syndical et 6 du côté patronal. Y sont présents, les représentants des syndicats des professionnelles (1), des enseignants (2), des manuels (1), et du soutien scolaire (2). Elle intègre 6 personnes du CS, ressources humaines, secteur Santé et bien-être et directions d'école de différents secteurs (primaire, secondaire, formation générale aux adultes) selon les sujets prévus à l'horaire. Au CS nous avons la chance d'avoir 3 RSS (représentants santé & sécurité), soit monsieur Claude Danis, monsieur Philippe Vallée ainsi que madame Sylvie Labelle.



RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

Ce comité est paritaire et se doit d'être composé d'au plus trois personnes représentantes syndicales et de trois personnes représentantes de la commission. Le comité établit ses propres règles de procédures et fixe la fréquence des rencontres. Les procès-verbaux vous sont envoyés par courriel. C'est à l'intérieur de ceux-ci que vous constaterez la négociation de certaines problématiques soulevées par vous.



NÉGOCIATION

Ce comité a été mis en place pour procéder à vérifier les concordances des adaptations locales versus la nouvelle convention collective. Il sert également à procéder au recueil des demandes lors de la négociation de la convention collective.



MOBILISATION

Ce comité a comme mandat de rassembler tous les membres pour travailler dans le but commun d'améliorer nos conditions de travail. Ce comité devra également organiser des activités de rassemblement, s'impliquer dans les milieux, être visible et aussi préparer le terrain pour les prochaines négociations.



COMITÉ DE GRIEFS

Ce comité s'occupe de rédiger les griefs, procéder à l'enquête et préparer les dossiers de griefs autant pour les rencontres avec l'employeur que lors des auditions en arbitrage.



COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

Ce comité permet de faire de l'éducation populaire sur la place des femmes dans le marché de l'emploi. Nous y soulignons l'apport des femmes et la place qu'elles devraient prendre dans la société.



CONSEIL DES DÉLÉGUÉS

Ce comité permet de créer une structure de communication entre l'exécutif et les membres. Il est composé de plusieurs personnes réparties dans la centaine d'établissements que nous avons. Ce conseil vise à réunir un échantillon représentatif des différents milieux et classes d'emploi.



COMITÉ DE SURVEILLANCE

Ce comité permet de vérifier que la trésorerie est bien tenue. Il permet de valider les revenus et les dépenses encourues par le syndicat. Il est composé de 3 membres élus et il se réunit 2 fois par année. Suite aux rencontres, le comité produit un rapport qui est présenté lors de l'assemblée générale de début annuelle.

***** On parle de comité « paritaire » lorsqu'il s'agit d'un comité formé par l'employeur et le syndicat. Tous les autres comités sont donc formés par les officiers-ères du syndicat et parfois des membres. *****

Vos devoirs syndicaux

- Assister et participer aux assemblées générale.
- Participer à la vie syndicale en vous impliquant dans divers comités.
- Prendre connaissance de l'information diffusée par votre syndicat.



À QUOI ÇA SERT UN SYNDICAT?

Un Syndicat, avant tout, est une organisation démocratique où tous les membres sont concernés : c'est-à-dire que chaque membre a droit de parole et de vote, à toutes les assemblées. C'est une organisation qui lutte contre les injustices et fait respecter la convention collective. En élisant des officiers-ères, vous leur faites confiance pour qu'ils fassent avancer les dossiers auprès de l'employeur. Mais vous ne devez surtout pas oublier que le Syndicat, c'est chacun d'entre nous.

Même si les conditions se sont améliorées au fil des ans, le Syndicat est là pour continuer à faire valoir vos droits, à s'assurer que vous ne serez pas lésés dans les décisions de l'employeur, à vous représenter et vous défendre au quotidien et à travailler sur des dossiers qui vous touchent de près ou de loin.

OÙ VA MON ARGENT?

Les cotisations syndicales sont obligatoires au Québec depuis la réforme du code du travail en 1977. Une grande portion de nos cotisations est versée aux trois composantes syndicales qui nous soutiennent, soit la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) et le Conseil central de Lanaudière (CCL), afin de bénéficier de tous leurs services. Des services tels que la négociation des conditions de travail et le respect des droits des travailleurs, des conseillers divers (juridique, communication, etc.), de l'aide avec des spécialistes en CNESST, en service de mobilisation, des formations pour les officier et encore plus. Tout cela pour vous offrir un service à la hauteur de vos attentes.

DANS MON SYNDICAT, POURQUOI JE PAIE DES COTISATIONS?

Votre Syndicat est autonome et gère lui-même sa part de cotisation. Il doit former des militant.es nouvellement élus et continuer à perfectionner ceux déjà en place afin d'être en mesure de bien répondre aux besoins des membres. Un fonds a également été mis en place afin de défendre les droits brimés des membres puisque les frais reliés aux arbitrages de griefs sont très onéreux. Lorsqu'on doit porter un grief en arbitrage, c'est toujours la formule « qui perd, paye » qui s'applique.

Les membres de l'exécutif assistent aux divers congrès, conseils fédéraux, réunions sectorielle, prévention CNESST et toutes les rencontres pertinentes, afin d'alimenter notre vie syndicale et parler des situations et défis qui nous concernent. Ces rencontres servent à prendre des décisions importantes tout comme lors de nos assemblées générales, notre présence y est donc primordiale, comme la vôtre à nos assemblées! Vos officiers-ères qui forment le comité exécutif de votre syndicat, se rencontrent mensuellement afin d'orienter les actions syndicales.




CSN CSN

1 600 syndicats
330 000 membres



FEESP

8 Fédérations
425 syndicats
65 000 membres

feesp. 
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET
EMPLOYÉES DE SERVICES PUBLICS



 **SECTEUR SOUTIEN SCOLAIRE**

37 syndicats
30 000 membres
33 Centre services scolaire

Secteur technique, para technique, administratif et manuel.



CONSEIL CENTRAL DE LANAUDIÈRE

81 syndicats
13 500 membres

 **Conseil central de Lanaudière**

LA CONVENTION COLLECTIVE

Elle régit tous nos droits et obligations concernant nos conditions de travail. Vous y retrouverez plusieurs réponses à vos questions. C'est un outil à consulter au besoin.



LES ADAPTATIONS LOCALES

Ceux-ci sont des ententes convenues avec l'employeur afin d'améliorer ceux déjà existants dans la convention collective. Elles ont prédominance sur la convention.



LE PLAN DE CLASSIFICATION

Celui-ci détermine les qualifications et les exigences des postes couverts par notre accréditation syndicale ainsi que les tâches que nous devons effectuer et que l'employeur est en droit de s'attendre. Il s'agit d'un document patronal pour lequel le syndicat est consultée lorsqu'il y a des modifications.



LES STATUTS ET RÈGLEMENTS DU SYNDICAT

Les règles internes dont les membres se sont dotés, entre eux, afin d'assurer un bon fonctionnement syndical. Les statuts et règlements sont adoptés par l'assemblée, donc par les membres présents sur place.



LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Pour être inscrit sur la liste de priorité d'embauche, vous devez respecter certains critères précis :

- ✓ Posséder les qualifications ainsi que les exigences requises pour la classe d'emploi
- ✓ Être à l'emploi du CS depuis 2 ans et avoir travaillé au moins 420 heures par année
- ✓ Ne pas avoir d'évaluation négative à votre dossier
- ✓ Être disponible et en mesure de travailler lorsque vous serez appelé
- ✓ Statut régulier ou temporaire

Cette liste est envoyée aux employés annuellement et se retrouve dans le SharePoint du CS, aux environs du mois d'avril.

RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT (ARTICLE 5-3.00)

Les conditions de renouvellement sont présentées chaque année (aux alentours du mois d'avril) lors d'une assemblée générale. La négociation des assurances est faite par la FEESP-CSN avec notre assureur SSQ.

RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP)

Les employés du secteur public bénéficient de régimes obligatoires de retraite à prestations déterminées administrés par la CARRA. Il permet de cumuler des revenus de retraite dont vous pourrez bénéficier sous forme de rente. Les revenus sont déterminés en fonction de vos années de services et de votre traitement.

FORMATION, PERFECTIONNEMENT, STAGIAIRE ET INSERTION (ARTICLE 5-7.00)

Les employés peuvent demander le remboursement de formations liées à leurs tâches et/ou cheminement professionnel. Vous devez préalablement obtenir l'accord de votre direction. Le formulaire à cet effet est disponible sur notre site internet.

ACCUEIL DE STAGIAIRES ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Si vous accueillez une ou un stagiaire à votre poste de travail, vous avez droit à une compensation. Vous trouverez toutes les détails à ce sujet sur notre site internet, sous l'onglet "document".

SANTÉ ET SÉCURITÉ (ARTICLE 8-5.00)

Le Comité santé et sécurité est composé de membres travaillant dans nos écoles. Ils ont comme mandat d'assumer le leadership nécessaire pour inciter toute la communauté à maintenir des lieux de travail sains et sécuritaires pour tous.

ACCIDENT – INCIDENTS AU TRAVAIL

Si vous êtes victime d'un accident ou d'un incident, impliquant ou non une période d'absence, vous devez déclarer immédiatement l'évènement.

VIOLENCE ET HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL (ARTICLE 10-8.01)

La politique vise à prévenir et à contrer toute forme de harcèlement ou de violence. Elle sert notamment à sensibiliser les employés sur cette question, redresser d'éventuelles situations problématiques et ainsi favoriser un climat de travail sain. Le CSS s'est doté d'une politique interne (28-01-2025) en lien avec cette problématique.

FONDACTION (ARTICLE 10-1.07)

Créé à l'initiative de la CSN, Fondation aide les Québécois.es à préparer leur retraite en offrant un REER accessible. L'épargne recueillie est investie dans les PME d'ici. Fondation permet donc de créer et maintenir des emplois de qualité tout en contribuant à une économie plus équitable, plus inclusive, plus verte et plus performante.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)

Un programme d'aide aux employés vous permet de bénéficier des services d'aide en tout genre de courte durée. Vous recevrez donc une aide professionnelle et confidentielle gratuitement pour une grande variété de situation.
1-833-711-2327

JOURS FÉRIÉS (ENTENTE LOCALE ARTICLES 5-2.00)

Le personnel de soutien bénéficie de **dix-neuf (19) jours** fériés et payés par année. À cet effet, vous pouvez consulter le calendrier des jours chômés et payés du CSS sur notre site internet.

VACANCES ANNUELLES (ARTICLE 5-6.04)

La période d'acquisition des vacances est du 1er juin au 30 mai. Le choix des vacances se fait au mois d'avril de chaque année. Un projet de vacance doit être soumis à votre direction via l'application pour approbation.



ENSEIGNEMENTS PERTINENTS

Que veut dire...?	
Amendement	<p>C'est une proposition de modification à un texte discuté en assemblée comme une proposition de résolution ou la modification d'un règlement interne ou d'une politique.</p> <p>Exemple concret : Lors d'une assemblée syndicale, un membre peut proposer un amendement à une résolution pour y ajouter une précision, changer un mot ou supprimer une clause.</p> <p>Procédure habituelle :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'amendement est proposé (oralement ou par écrit). 2. Il est discuté par l'assemblée. 3. Il est voté (souvent avant de voter le texte principal modifié).
Question préalable	<p>Cette demande apporte l'obligation de voter immédiatement la proposition sans autre débat.</p> <p>Elle peut être utilisée, par exemple, si un membre estime que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La proposition est mal préparée, • Elle est inacceptable en l'état, • Elle est hors d'ordre (hors sujet ou non conforme aux statuts), • Ou qu'il vaut mieux ne pas en discuter du tout. <p>Conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la question préalable est adoptée : la proposition n'est pas discutée et est généralement retirée ou reportée. • Si elle est rejetée : le débat se poursuit normalement. <p>Exemple en assemblée syndicale : Un membre propose une résolution controversée. Un autre membre soulève la question préalable, estimant que cette résolution ne devrait même pas être discutée à ce moment-là. L'assemblée vote uniquement sur la question de discuter ou non. Si la majorité refuse, on n'en parle plus.</p> <p>C'est un mécanisme légal et stratégique, souvent encadré par les règles de procédure comme le Code Morin.</p>
Point d'ordre	<p>Un point d'ordre est soulevé lorsqu'un membre estime que le déroulement de l'assemblée ne respecte pas les règles, les statuts, ou le code de procédure.</p> <p>Exemples de points d'ordre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un membre prend la parole hors de son tour. • Le président d'assemblée ne suit pas l'ordre du jour. • Une proposition est mise au vote sans discussion. • Une décision est prise sans quorum.

	<p>Ce que ça implique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le membre interrompt la discussion en disant : « Point d'ordre! » 2. Le président suspend temporairement les débats et écoute le point d'ordre. 3. Il règle la situation immédiatement : soit en corrigeant la procédure, soit en déclarant le point non fondé. <p>C'est un outil essentiel pour la démocratie syndicale, car il permet aux membres de veiller au bon déroulement de l'assemblée.</p>
<p>Question privilege</p>	<p>Une question de privilège est une intervention qui vise à protéger les droits, la dignité ou le bon fonctionnement des membres ou de l'assemblée elle-même.</p> <p>En contexte syndical ou en assemblée :</p> <p>La question de privilège peut être soulevée lorsqu'un membre estime que ses droits ou ceux de l'assemblée sont compromis ou menacés. Cela peut concerner :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le respect des personnes (ex. : propos injurieux ou discriminatoires), • Le droit de participation (ex. : micro défectueux, accès limité à l'info), • La confidentialité ou la sécurité (ex. : documents sensibles partagés), • La réputation ou l'intégrité d'un membre ou du syndicat. <p>Fonctionnement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le membre interrompt la discussion en disant : « Question de privilège! » 2. Il explique brièvement la situation. 3. Le président d'assemblée intervient immédiatement, car une question de privilège est prioritaire sur tous les autres débats. 4. Il peut rendre une décision sur-le-champ ou, dans les cas plus graves, suspendre la séance ou demander un vote. <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Je soulève une question de privilège : il est impossible d'entendre les interventions à cause de problèmes techniques. » • « Je soulève une question de privilège : les propos tenus par un membre ont porté atteinte à ma réputation. » <p>C'est un outil important pour protéger le climat démocratique, le respect et l'équité dans les échanges syndicaux.</p>
<p>Rappel à l'ordre</p>	<p>Un rappel à l'ordre est une intervention faite par la présidence de l'assemblée (ou parfois par un membre via un point d'ordre) pour corriger un comportement inadéquat ou non conforme aux règles pendant une réunion syndicale.</p> <p>Son but :</p> <p>Assurer le bon déroulement de l'assemblée, dans le respect :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des règles de procédure (ex. : Code Morin), • De l'ordre du jour, • Des interventions respectueuses et structurées.

Quand y a-t-il rappel à l'ordre ?

- Un membre interrompt sans autorisation ou parle hors sujet.
- Un intervenant dépasse le temps de parole.
- Une personne tient des propos injurieux, déplacés ou agressifs.
- Il y a non-respect des consignes de vote ou d'ordre.

Fonctionnement :

1. Le président (ou présidente) interrompt et dit clairement :
« Je fais un rappel à l'ordre ».
2. Il ou elle précise la règle enfreinte.
3. En général, c'est un avertissement verbal, mais en cas de récidive, il peut y avoir :
 - Retrait de parole,
 - Expulsion temporaire de la séance,
 - Note au procès-verbal.

Exemple :

« Je vous rappelle à l'ordre : chaque membre doit s'adresser à la présidence et respecter son temps de parole. »

C'est un outil d'autorité calme mais ferme, essentiel pour préserver la démocratie et le respect mutuel en assemblée.

Droit de parole

Le droit de parole garantit que tous les membres peuvent participer activement à la vie démocratique du syndicat, que ce soit lors :

- D'une assemblée générale,
- D'un congrès syndical,
- D'une réunion de délégué·e·s,
- Ou d'une consultation.

Ce droit s'exerce généralement :

- En demandant la parole (souvent en levant la main ou en s'inscrivant sur une liste),
- En s'adressant à la présidence,
- Dans un temps limité (ex. : 2 à 5 minutes par intervention),
- Sur le sujet à l'ordre du jour,
- Avec respect des autres et du cadre syndical.

Restrictions possibles :

Le droit de parole peut être encadré ou suspendu temporairement si :

- Un temps de débat est épuisé,
- Une motion de clôture du débat est adoptée,
- Un membre ne respecte pas les règles (et reçoit un rappel à l'ordre),
- La présidence doit assurer l'ordre et l'efficacité de la réunion.

	<p>Exemple : « Vous avez tous droit de parole sur cette proposition. Merci de vous inscrire au micro ou de lever la main, et de limiter vos interventions à 3 minutes. »</p> <p>Le droit de parole est au cœur de la démocratie syndicale, car il permet à chaque voix d’être entendue.</p>
<p>Étiquette (présentiel)</p>	<p>Le terme « étiquette » fait référence à l’ensemble des règles de comportement, de respect et de savoir-être attendues des membres lors des assemblées, réunions, congrès ou activités syndicales.</p> <p>Définition simple : L’étiquette, c’est le code de conduite non écrit (ou parfois écrit) qui garantit un climat sain, démocratique et respectueux dans les échanges syndicaux.</p> <p>Exemples de règles d’étiquette en assemblée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respecter le droit de parole de chacun (ne pas couper la parole). • S’adresser à la présidence, pas directement à d’autres membres. • Parler avec respect, même en désaccord. • Éviter les propos offensants, discriminatoires ou condescendants. • Éteindre ou mettre en mode silence son cellulaire. • Ne pas monopoliser la parole. • Respecter les décisions de la présidence et les rappels à l’ordre. <p>Pourquoi c’est important :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorise une participation équitable et sécuritaire. • Préserve un climat de collaboration et de solidarité. • Reflète les valeurs syndicales de respect, justice et démocratie.
<p>Étiquette (virtuel)</p>	<p>En plus des règles nommées pour le présentiel, en virtuel, la demande est d’ouvrir la caméra et le micro pour s’adresser à la présidence.</p>
<p>Avis de motion</p>	<p>Un avis de motion est une annonce officielle faite par un membre pour signaler qu’il ou elle déposera une proposition (motion) à une prochaine réunion.</p> <p>En résumé : L’avis de motion prévient à l’avance qu’un sujet ou une décision importante sera proposé pour discussion et vote lors d’une future assemblée.</p> <p>Pourquoi un avis ? Il permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De respecter les délais prévus dans les statuts ou règlements, • D’informer les membres à l’avance du contenu de la proposition, • D’éviter les surprises et favoriser une discussion éclairée. <p>Un avis doit généralement inclure :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le titre ou sujet de la motion, 2. Un résumé ou texte de la proposition (souvent rédigé formellement), 3. La date de la réunion où la motion sera présentée, 4. Le nom du proposant.

Exemple :

Avis de motion – Assemblée du 15 septembre 2025

Je, soussigné, Mario Dubé, donne avis qu'à la prochaine assemblée générale, je proposerai la motion suivante :

« Que le syndicat s'engage à verser un montant de 200 \$ à l'organisme local Entraide scolaire dans le cadre de la rentrée 2025. »

À noter :

- L'avis est souvent envoyé à l'avance (par courriel ou dans l'ordre du jour).
- Il ne se débat pas tout de suite : la discussion se fait lors de l'assemblée désignée.

Quorum

Le quorum est le nombre minimal de membres qui doivent être présents à une assemblée pour que celle-ci soit légale et que ses décisions soient valides.

Le quorum est une protection démocratique : il empêche qu'un petit groupe prenne des décisions au nom de tous sans une présence suffisante des membres.

Caractéristiques du quorum :

- Il est défini dans les statuts ou règlements du syndicat.
- Il peut être exprimé en nombre absolu (ex. : 20 membres) ou en pourcentage (ex. : 50 % des membres).
- Aucune décision ne peut être prise si le quorum n'est pas atteint, sauf exceptions prévues.

Exemples :

- « Le quorum de l'assemblée générale est fixé à 30 membres. »
- « Un quorum de 50 % + 1 des membres en règle est requis pour modifier les statuts. »

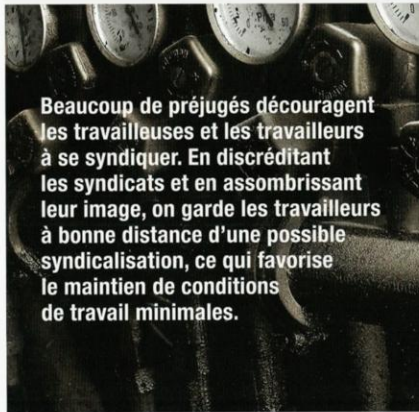
Ce qui se passe si le quorum n'est pas atteint :

- L'assemblée peut être reportée.
- Elle peut se transformer en rencontre d'information, mais aucune résolution ne peut être adoptée.
- Dans certains règlements, il existe une deuxième convocation avec quorum réduit.

Pourquoi c'est important :

- Assure la légitimité des décisions.
- Encourage la participation active.
- Évite les abus de pouvoir ou décisions prises en petit comité.

Voici des pistes de réponses concernant la question : À QUOI ÇA SERT UN SYNDICAT?



Beaucoup de préjugés découragent les travailleuses et les travailleurs à se syndiquer. En discréditant les syndicats et en assombrissant leur image, on garde les travailleurs à bonne distance d'une possible syndicalisation, ce qui favorise le maintien de conditions de travail minimales.

SE SYNDIQUER, POURQUOI?

Un syndicat est essentiellement un instrument que se donnent les travailleuses et les travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail et défendre leurs intérêts. Individuellement, cela s'avère difficile. Mais collectivement, devant l'employeur, c'est possible d'y parvenir.

LES AVANTAGES DE SE SYNDIQUER

- En moyenne, le taux horaire d'une travailleuse ou d'un travailleur syndiqué est plus élevé de 24 % que le taux pour les travailleurs non syndiqués. Le taux horaire d'une personne syndiquée peut être supérieur de 10 \$ dans certains secteurs.
- Il est prouvé, par exemple, que les syndiqué-es gagnent de meilleurs salaires comparés aux personnes qui occupent des fonctions identiques dans une entreprise non syndiquée. On sait aussi que les avantages sociaux des syndiqué-es (assurances, régimes de retraite, congés de maladie, etc.) sont plus nombreux et les protègent davantage.

AUTONOMIE ET LIBERTÉ

Les syndicats affiliés à la CSN sont entièrement autonomes. Votre syndicat prendra ses propres décisions concernant l'élection de ses représentants, ses griefs, ses actions collectives, et il détiendra son certificat d'accréditation ainsi que ses propres statuts. De plus, son autonomie s'enrichira d'une véritable solidarité avec les autres syndicats CSN, ce qui lui procurera une force inégalée.

LES SERVICES DE LA CSN

La CSN met à la disposition de ses syndicats affiliés une multitude de services professionnels, dont les coûts sont entièrement inclus dans la cotisation.

1. NÉGOCIATION

Un conseiller ou un conseiller est affecté à votre syndicat et il a notamment la responsabilité de voir à la préparation de votre projet de convention collective, à sa négociation et à son application.

Des économistes cherchent et analysent les informations nécessaires à la connaissance de l'état d'une entreprise, ou de la situation économique en général, de façon à pouvoir obtenir le maximum lors des négociations.

2. SERVICE JURIDIQUE

Une vingtaine d'avocats et d'avocates, spécialisés en droit du travail, sont à l'emploi exclusif des syndicats CSN. Ils s'occupent notamment d'accréditation, d'arbitrage, de poursuites civiles et criminelles.

Des ingénieurs industriels, des professionnel-les en santé psychologique et des ergonomes spécialisés en organisation du travail, fournissent des expertises sur les conditions et les lieux de travail, ils peuvent ainsi apporter des correctifs (équipements, postures de travail, épouement professionnel, harcèlement au travail, sécurité, etc.).

3. SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL

Des spécialistes en santé-sécurité (avocats et conseillers en relations industrielles) défendent les membres de la CSN devant le Tribunal administratif du travail (TAT) dans le cas d'accident du travail.

Une ou un actuaire analyse et bâtit des régimes de retraite, préparent les appels d'offres en assurance collective et assiste les syndicats dans leurs négociations.

Une équipe de formateurs et de formatrices offrent des formations sur un grand nombre

de sujets : griefs et arbitrage, assurance collective, négociation de convention collective, régimes de retraite, santé-sécurité (prévention et indemnisation [CNESST], ergonomie, préparation à la retraite, mobilisation, information). De plus, ils forment les représentants syndicaux, les personnes responsables de la trésorerie et les délégués de départements. La vigueur d'un syndicat dépendant en grande partie de la formation de ses membres, la CSN y investit beaucoup d'énergie.

4. SERVICE DE MOBILISATION

Des conseillères et des conseillers en mobilisation desservent les syndicats des conseils centraux des régions. Un de ces conseillers est affecté à un syndicat pour l'accompagner dans son cheminement syndical. En cas de conflit, c'est lui qui, en collaboration avec le comité

exécutif du syndicat, verra à obtenir les budgets nécessaires pour tirer le maximum du rapport de force qu'il devra établir avec l'employeur. Le conseiller en mobilisation s'occupe aussi de la défense des membres en matière d'assurance-emploi.

5. SERVICE DES COMMUNICATIONS

Des conseillères et des conseillers experts en communication accompagnent les syndicats pour publiciser leurs actions en période de négociation, mais également en cours de convention collective (conférences de presse, conceptions publicitaires).

DIFFÉRENCE ENTRE TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS

TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS	TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS		
Régime de retraite ou REER	82,5 %	Régime de retraite ou REER	32,9 %
Assurance maladie	83,7 %	Assurance maladie	44,4 %
Congés maladie	77,2 %	Congés maladie	44,7 %
Salaire moyen	20,20 \$/h	Salaire moyen	15,01 \$/h
Paie de vacances	4 % à 12 %	Paie de vacances	4 % à 6 %

Source : DRMC et Statistique Canada

QUI PEUT SE SYNDIQUER ?

- Toute personne qui reçoit un salaire d'un employeur a le droit de se syndiquer (Code du travail, art. 3).
- Les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, occasionnels et surnuméraires, ainsi que ceux qu'on qualifie souvent à tort de « travailleurs autonomes », peuvent se syndiquer.

- Les « représentantes et les représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salarié-es », c'est-à-dire les cadres (par exemple, les contremaîtres), ne peuvent pas se syndiquer.
- Le fait de détenir un titre de cadre ne veut rien dire si des pouvoirs réels, comme celui d'embaucher ou d'imposer des mesures disciplinaires, n'y sont pas rattachés et exercés dans les faits.

POURQUOI LA CSN ?

Parce qu'on y trouve des expériences et des traditions de solidarité et de démocratie qui n'existent pas dans d'autres organisations syndicales et parce que ces caractéristiques sont celles qui permettent le plus aux travailleuses et aux travailleurs d'atteindre leurs objectifs.

Fondée en 1921, la CSN représente une force de 325 000 travailleuses et travailleurs, œuvrant dans 4 300 lieux de travail.

LA CSN, VOTRE MEILLEURE ALLIÉE

N'hésitez pas à faire appel à elle pour vous syndiquer.



POUR INFORMATION
1 800 947-6177

Il est à noter que toutes les communications demeureront sous le sceau de la confidentialité.

NON-RESPECT DE L'ANCIENNETÉ ?
DANS TON
HARCÈLEMENT ? INJUSTICE ?
MILIEU
INSÉCURITÉ D'EMPLOI ?
DE TRAVAIL,
PROBLÈMES DE SANTÉ-SÉCURITÉ ?
TU EN ES
SALAIRE INSUFFISANT, DE MISÈRE ?
VICTIME ?
MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL ?
L'ABSENCE D'UN RÉGIME DE RETRAITE TE FAIT VIVRE DE L'INSÉCURITÉ FACE À TON AVENIR ?

ALORS, N'HÉSITE PAS, TU AS BESOIN D'UN SYNDICAT.

FONDACTION (crédit d'impôt supplémentaire de 30% sur un placement de 5 000.00\$ par année)



Plus qu'un REER

En choisissant d'épargner avec Fondation, vous pourriez profiter de crédits d'impôt totalisant 30%*, qui s'ajoutent à la déduction REER habituelle. Vous préparez votre retraite tout en contribuant à la transformation positive de l'économie québécoise.

fondaction.com/rss

614 828-6606 1 800 253-6666
info.actionnaires@fondaction.com



Exemples de souscription¹ au REER à Fondation par retenue sur le salaire (RSS)

Revenu imposable	Avantages fiscaux par tranche de 1 000 \$		5 000 \$	3 000 \$	1 000 \$	Montant total investi
	Déduction REER	+ Crédits d'impôt 30%*	192,31 \$	115,38 \$	38,46 \$	Montant par paie
25 000 \$ à 53 255 \$	265 \$	+ 300 \$	83,60 \$	50,16 \$	16,72 \$	Coût net estimé après avantages fiscaux à la source
53 255 \$ à 57 375 \$	315 \$	+ 300 \$	73,98 \$	44,39 \$	14,80 \$	
57 375 \$ à 106 495 \$	361 \$	+ 300 \$	65,15 \$	39,09 \$	13,03 \$	
106 495 \$ à 114 750 \$	411 \$	+ 300 \$	55,54 \$	33,32 \$	11,11 \$	
114 750 \$ à 129 500 \$	457 \$	+ 300 \$	46,71 \$	28,03 \$	9,34 \$	
129 500 \$ à 177 882 \$	475 \$	+ 300 \$	43,35 \$	26,01 \$	8,67 \$	
177 882 \$ à 253 414 \$	500 \$	+ 300 \$	38,52 \$	23,11 \$	7,70 \$	
plus de 253 414 \$	533 \$	+ 300 \$	32,10 \$	19,26 \$	6,42 \$	

Paie aux 2 semaines / 26 périodes de paie

Exemples de souscription¹ au REER à Fondation par versement unique

Revenu imposable	Avantages fiscaux par tranche de 1 000 \$		5 000 \$	3 000 \$	1 000 \$	Montant total investi
	Déduction REER	+ Crédits d'impôt 30%*	5 000 \$	3 000 \$	1 000 \$	Coût net estimé après avantages fiscaux à la source
25 000 \$ à 53 255 \$	265 \$	+ 300 \$	2 175 \$	1 305 \$	435 \$	Coût net estimé après avantages fiscaux à la source
53 255 \$ à 57 375 \$	315 \$	+ 300 \$	1 925 \$	1 155 \$	385 \$	
57 375 \$ à 106 495 \$	361 \$	+ 300 \$	1 695 \$	1 017 \$	339 \$	
106 495 \$ à 114 750 \$	411 \$	+ 300 \$	1 445 \$	867 \$	289 \$	
114 750 \$ à 129 500 \$	457 \$	+ 300 \$	1 215 \$	729 \$	243 \$	
129 500 \$ à 177 882 \$	475 \$	+ 300 \$	1 125 \$	675 \$	225 \$	
177 882 \$ à 253 414 \$	500 \$	+ 300 \$	1 000 \$	600 \$	200 \$	
plus de 253 414 \$	533 \$	+ 300 \$	835 \$	501 \$	167 \$	

¹ Estimations selon les règles fiscales en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Pour effectuer un calcul en fonction de montants différents, visitez fondaction.com/rss ou fondaction.com/reer. La propriété des actions d'un fonds d'investissement donne lieu à des frais permanents. Les actions de Fondation ne sont pas garanties, il s'agit d'un placement dont la valeur et le rendement fluctuent, son rendement passé n'est pas indicatif de son rendement futur. Avant d'investir, veuillez consulter le prospectus au fondaction.com/prospectus.
* Un montant maximal de 6 000 \$ d'actions souscrites peut être pris en compte par année d'imposition, sous réserve de l'admissibilité. Vérifiez votre admissibilité : fondaction.com/credits-dimpot.

Janvier 2025

S'assurer avec nous, ça vaut le coup!

Obtenez des **rabais exclusifs** sur vos assurances auto, habitation et véhicules de loisirs.

Profitez de nos **services gratuits** :

- assistance routière, en combinant l'assurance auto et habitation
- assistance juridique, incluant un accompagnement lors d'un vol d'identité
- assistance psychologique en cas de sinistre

Prise en charge du paiement des primes en cas d'invalidité totale

Étalez le paiement de vos primes sur 26 versements sans frais supplémentaires grâce à notre **flexibilité de paiement**.

Demandez une soumission au beneva.ca/feesp ou au 1 866 551-2641.

Mentionnez votre numéro de groupe : 4100



beneva


Les assurances de dommages sont assurées par Société d'assurance Beneva Inc. et distribuées par Beneva P.C., agente en assurance de dommages et ses succursales autorisées. L'offre est disponible uniquement lors de renouvellement de contrat d'assurance de dommages prise en charge par le titulaire client. En tout temps, voir le contrat d'assurance précise les couvertures et modalités relatives à nos prestations. Certaines conditions et exclusions s'appliquent.
© Beneva P.C. 2025. * Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce déposées et utilisées sous licence.

FONDACTION : représentante locale : Caroline B. Dupuis au local syndical 450 755-7157.

BENEVA : les contacter directement pour une soumission.


ACTION CHOMAGE QUÉBEC (à contacter au besoin)

<p>SECTEURS DESSERVIS</p> <p>Chaudière-Appalaches: Appalaches (MRC) Beauce-Sartigan (MRC) Bellechasse (MRC) Les Etchemins (MRC) Lévis (Ville) L'Islet (MRC) Montmagny (MRC) Nouvelle-Beauce (MRC)</p>  <p>Capitale-Nationale: Portneuf (MRC) Québec (Ville) Robert-Cliche (MRC) Saint-Augustin-de-Desmaures (Ville) Wendake Côte-de-Beaupré (MRC) Île-d'Orléans (MRC) Jacques-Cartier (MRC) L'Ancienne-Lorette (Ville) Notre-Dame-des-Anges (Paroisse)</p>	<p>COORDONNÉES</p> <p>418-523-7117 télééc.: 418-647-4802</p> <p>info@actionchomage.org actionchomage.org/</p> <p> SUIVEZ-NOUS SUR FACEBOOK FACEBOOK.COM/ACTIONCHOMAGE</p>	<p>ACTION CHÔMAGE DE QUÉBEC</p> <p>Défendre vos droits</p> 
--	---	---

<p>NOTRE MISSION</p> <p>Notre mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs ayant recours à l'assurance-emploi.</p> <p>RESTEZ INFORMÉ·E·S!</p> <p>Abonnez-vous à notre page Facebook ou visitez notre site Web pour rester au courant des:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmes de l'assurance-emploi • Droits des chômeuses et chômeurs • Nouvelles réglementations 	 <p>INFORMER DÉFENDRE MOBILISER</p>	<p>BESOIN D'AIDE?</p> <p>Nos conseillères en défense des droits sont là pour vous guider à travers la Loi sur l'assurance-emploi.</p> <p>Elles peuvent vous orienter vers des stratégies pour faciliter les demandes d'assurance-emploi. Ainsi, vous pourrez maximiser votre accès aux prestations d'assurance-emploi, car chaque situation est différente.</p> <p>Elles sont disponibles pour répondre à vos questions et vous accompagner gratuitement!</p>
---	---	--

CONSEIL CENTRAL DE LANAUDIÈRE (CCL)

		<h2>Bienvenue</h2>
<p>Ses principales missions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'intérêt des travailleuses et travailleurs qu'il représente; • Partager ses valeurs syndicales et ses aspirations sociales fondées sur l'égalité, la démocratie, la justice sociale, le respect des droits de la personne et des droits collectifs; • Développer la solidarité régionale entre les syndicats; • Appuyer les luttes des syndicats locaux dans le cadre d'une négociation locale ou d'une campagne nationale à caractère social; • Accroître la syndicalisation de nouveaux groupes; • S'impliquer dans le développement régional. <p>La réalisation de ces missions repose sur le travail d'une équipe composée de personnes dirigeantes élues par le congrès triennal, de personnes salariées ainsi que du comité d'action politique et sociale formé de militantes et militants syndicaux.</p> 	<p>Son siège social</p> <p>Conseil central de Lanaudière - CSN 190, rue Montcalm Joliette (Québec) J6E 5G4 Téléphone : 450 759-0762 Sans frais : 1 888 759-0762 Télécopieur : 450 759-3234</p> <p>Son site web</p> <p>www.cclanaudiere.csn.qc.ca</p> <p>Son adresse courriel</p> <p>reception.cclanaudiere@csn.qc.ca</p> <p>Son bureau de Terrebonne</p> <p>3235, boul. de la Pinière, suite 201 Terrebonne (Québec) J6X 4P7</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Le Conseil central de Lanaudière - CSN est le lieu privilégié entre VOUS et la CSN</p>  </div>	 <p>Fondé en 1947</p> 

<h2>Le Conseil central de Lanaudière - CSN</h2>		
<p>c'est :</p> <p>De la formation</p>  <p>Les syndicats peuvent bénéficier d'un programme de formation sur des questions essentielles à la vie syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le rôle du comité exécutif et des délégués • L'information dans le syndicat • L'initiation à la santé et la sécurité au travail • La condition féminine • Les réseaux d'entraide • Les accidents et maladies du travail • La trésorerie • Le comité de surveillance 	<p>Une représentation et de la défense</p> <p>Un mandat de représentation politique au niveau régional, particulièrement dans les instances de concertation.</p> <p>Une participation à plusieurs tables de concertation (économie sociale, santé, éducation, environnement, etc.)</p> <p>Un service de défense en santé et sécurité du travail.</p> <p>Un service de défense devant le conseil arbitral de l'assurance-emploi.</p> <p>De multiples interventions médiatiques.</p> <p>Des salles de réunion</p> <p>À Terrebonne: 2 salles de réunion</p> <p>À Joliette: 3 salles polyvalentes, dont une multimédia et une pour la visioconférence.</p> 	<p>De la solidarité</p> <p>Le regroupement de tous les syndicats CSN sur l'ensemble du territoire de Lanaudière.</p> <p>Près d'une centaine de syndicats affiliés qui regroupent environ 14 000 membres dans tous les secteurs d'activité.</p> <p>Le lieu où se développe la solidarité entre les syndicats CSN.</p> <p>L'endroit où les plans d'action et les campagnes CSN prennent forme et se déploient.</p> <p>C'est également où se discutent les dossiers et luttes régionales.</p>  <p>SOLIDARITÉ!</p>