SYNDICAT DE
L'ENSEIGNEMENT DE
LA POINTE-DE-L'ÎLE

Édition octobre 2026

GUIDE SYNDICAL

Pour la nouvelle personne déléguée syndicale

PERSONNE DÉLÉGUÉE 101

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA POINTE-DE-L'ÎLE

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ)
745, 15e Avenue
Montréal (Québec) H1B 3P9

Tél. : 514 645-4536
Téléc. : 514 645-6951

courrier@sepi.qc.ca
www.sepi.qc.ca

30-10-2026 / gc

GUIDE SYNDICAL

pour la nouvelle personne déléguée syndicale

PERSONNE DÉLÉGUÉE 101

Édition octobre 2026

TABLE DES MATIÈRES

Lexique 5

Volet 1 : un syndicat, c'est quoi ?

Un syndicat, c'est... 6

Notre organisation syndicale (organigramme) 7

Volet 2 : histoire du syndicalisme enseignant

Histoire du syndicalisme enseignant 8-10

Volet 3 : notre organisation syndicale

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ) 11-12

Fédération autonome de l'enseignement (FAE) 13-14

Volet 4 : la personne déléguée syndicale

Délégué(e) syndical(e), pourquoi pas ? 15

Rôle de la personne déléguée syndicale 16

Pour une démocratie syndicale (organigramme) 17

Les mécanismes de consultation 18

Mes droits syndicaux 19

Conclusion 20

ANNEXES

Annexe A : Copie de la lettre adressée à la direction concernant la délégation syndicale de l'établissement 22

Annexe B : Extraits de l'Entente nationale 23

Annexe C : Extraits de l'Entente locale 24

Annexe D : Procédures des réunions du conseil des personnes déléguées 25-29

Annexe E : Déclaration de principes de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) 30

Sources 31

LEXIQUE

SEPÎ	Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île
FAE	Fédération autonome de l'enseignement
APRFAE	Association des personnes retraitées de la FAE
CF	Conseil fédératif
CFN	Conseil fédératif de négociation
CN	Conseil de négociation
CA	Conseil d'administration
AG	Assemblée générale
CPD	Conseil des personnes déléguées
CÉ	Conseil d'établissement / Comité exécutif
CPEPE	Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école
CPEPC	Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques du centre
CEE	Conseil des enseignantes et des enseignants de l'établissement
Comité EHDAA	Comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
CPP	Comité paritaire de perfectionnement
CLP	Comité local de perfectionnement
CRT	Comité des relations de travail

VOLET 1 :
UN SYNDICAT, C'EST QUOI ?

UN SYNDICAT, C'EST…

Une association de travailleuses et de travailleurs ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres, et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

À QUOI ÇA SERT ?

LUTTER CONTRE L'ARBITRAIRE

Le syndicalisme est le meilleur moyen d'imposer des limites aux exigences patronales, de circonscrire les pouvoirs des employeurs et de s'assurer que les personnes salariées seront respectées, traitées avec équité sans être soumises aux décisions unilatérales des employeurs. Le syndicalisme est affaire de dignité. C'est la première raison de la fondation d'un syndicat.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES MEMBRES

C'est probablement ce qui vient le plus spontanément et le plus fréquemment à l'esprit comme raison d'être d'un syndicat. À cette fin, le syndicat négocie des conventions collectives locale et nationale, et surveille leur application. Le salaire est probablement l'élément central des conditions de travail, mais il est loin d'être le seul. La sécurité d'emploi, les avantages sociaux, l'autonomie professionnelle, etc. ne sont pas moins importants. Il est parfaitement naturel que l'on cherche à améliorer ses conditions de travail et de vie, et le syndicalisme s'impose comme le meilleur moyen pour le faire.

LUTTER POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS DÉMOCRATIQUE ET PLUS ÉQUITABLE

Depuis ses origines, le syndicalisme ne se pratique pas en vase clos. Il s'inscrit forcément dans une société donnée à un moment particulier. Il ne peut être efficace et, à la limite, il ne peut exister dans une société qui ne connaît pas un minimum de démocratie. D'autre part, tout un appareil de législation et de réglementation encadre ou limite les contenus de nos conventions collectives et leur portée. Tout au long de son histoire, le syndicalisme a revendiqué des avancées qui, une fois mises en place, ont profité à l'ensemble de la société (instruction publique, assurance-maladie, assurance-emploi, santé et sécurité au travail, etc.). Le syndicalisme a toujours eu et continue d'avoir une action politique non partisane.

Le syndicat a également le devoir de contribuer à une société plus égalitaire et il doit, dans ce but, tisser des alliances et établir des «solidarités», autrement qu'à son seul profit. Ce que nous appelons à juste titre des «droits» peut assez facilement être taxé par d'autres de «privilèges» dans une société de plus en plus inéquitable. Si nous n'entendons lutter que dans notre intérêt étroit, nous perdrons irrémédiablement.

En fait, aujourd'hui autant qu'hier, le syndicalisme doit défendre et promouvoir les intérêts de ses membres en oeuvrant à l'établissement d'une société plus équitable et plus démocratique. S'il n'accomplit plus la deuxième partie de sa mission historique, il ne pourra pas non plus remplir la première.

NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

SPI
SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA POINTE-DE-L'ÎLE

Assemblée générale composée des personnes membres

- Conseil des personnes déléguées (CPD)
- Comités et délégations
- Conseil d'administration (CA)

FAE

Congrès composé des délégations des syndicats affiliés

- Conseil fédératif (CF)
- Conseil fédératif de négociation (CFN)
- Conseil de négociation (CN)
- Comités
- Comité exécutif (CE)

VOLET 2 :
HISTOIRE DU SYNDICALISME ENSEIGNANT

Depuis leurs créations, les syndicats se veulent de puissants moteurs de changement au sein des sociétés dans lesquelles ils opèrent, autant au niveau des droits des travailleuses et des travailleurs que dans une perspective plus large. À travers l'histoire, on a mainte fois vu les gains obtenus par le biais de luttes syndicales profiter non seulement aux personnes membres des organisations impliquées, mais aussi à l'ensemble de la population, en contribuant à l'amélioration des conditions de travail de façon générale.

Les organisations syndicales se sont impliquées en tant qu'alliées à travers de nombreux mouvements visant la reconnaissance de droits que nous tenons aujourd'hui pour acquis.

LES DÉBUTS DU SYNDICALISME CANADIEN

À la suite de la révolution industrielle (fin du XVIII^{e} siècle), les sociétés occidentales assistent à l'implantation progressive d'un capitalisme industriel qui s'accompagne d'une vision mettant la maximisation des profits au-devant de toute autre considération. La plupart du temps, cette quête du profit s'effectue au grand détriment des conditions de travail et de la sécurité de la classe ouvrière naissante.

C'est ainsi que l'on voit apparaître, durant la première moitié du XIX^{e} siècle, quelques organisations visant la protection des ouvriers. Convaincus de la légitimité de leur cause, les syndicats réussiront à faire reconnaître la légalité de leur existence et celle du droit de grève au Canada en 1872.

Loin de se limiter aux négociations de conventions collectives, les syndicats se dotent de mécanismes afin d'élargir la portée de leurs actions. Ils soumettent au gouvernement du Québec un cahier de revendications élaboré démocratiquement. Ils proposent, entre autres, la mise en place d'un filet de sécurité sociale, la réforme des institutions démocratiques, le droit de vote des femmes et l'éducation gratuite et obligatoire.

LES BALBUTIEMENTS DU SYNDICALISME ENSEIGNANT AU QUÉBEC

La syndicalisation va rapidement se propager au monde de l'enseignement. En 1936, Laure Gaudreault, une institutrice de la région de Charlevoix, fonde le premier syndicat d'institutrices du Québec : l'*Association catholique des institutrices rurales du district d'inspection primaire de La Malbaie* (ACIR). Il s'agira véritablement du coup d'envoi du syndicalisme enseignant. Durant les années qui suivront, plus de 1 000 associations verront le jour, regroupant plus de 7 000 institutrices.

Malgré ses débuts modestes, la mouvance lancée par Laure Gaudreault jettera les assises du syndicalisme enseignant tel qu'on le connait aujourd'hui. Celui-ci s'inscrira comme un des jalons importants des luttes féministes du Québec en contribuant à consacrer des droits civils importants pour les femmes, tels que le regroupement au sein d'association de travailleuses ou la signature de contrats de travail, tout en mettant de l'avant des principes comme l'équité salariale.

Lors de la rentrée 1948-1949, les choses se corsent. Face au refus obstiné de la CECM (*Commission des écoles catholiques de Montréal*) de renégocier la convention collective, l'Assemblée générale de l'ACPM (*Alliance catholique des professeurs de Montréal*) vote à 92% en faveur de la grève. Malgré les menaces de représailles, les membres de l'Alliance déclenchent la première grève du milieu de l'enseignement québécois le 17 janvier 1949. Après une longue bataille juridique, qui passera par la Cour Suprême et le Conseil privé de Londres, cette première grève contribuera à donner gain de cause aux enseignantes et enseignants.

LE MONDE L'ÉDUCATION EN ÉBULLITION

La publication du rapport Parent en 1963 chamboulera profondément le monde de l'éducation et mettra fin à la mainmise de l'Église sur le domaine, en fondant le ministère de l'Éducation l'année suivante. C'est dans la foulée de cette profonde réforme que l'éducation se démocratisera dans la province par la mise en place de nombreuses mesures visant à l'encadrer et la rendre accessible à l'ensemble de la population.

Inspiré par ce vent de changement qui lui semble favorable, le monde syndical est en pleine effervescence. Les syndicats se lancent dans les luttes sociopolitiques en réclamant une refonte complète de l'État québécois.

En 1967, les personnes membres de l'ACPM déclenchent une grève dans le cadre des négociations pour le renouvellement du contrat de travail. Dès le lendemain, le mouvement est suivi par les enseignantes et les enseignants de toute la province. En réaction, le gouvernement du Québec adopte la *Loi pour assurer le droit de l'enfant à l'éducation*, aussi connue sous le surnom de «Bill 25», qui devient la première loi spéciale mettant fin à une grève dans la fonction publique.

En réaction à cette loi spéciale, les syndicats des secteurs public et parapublic conviennent de s'organiser en Front commun intersyndical pour faire contrepoids au gouvernement. C'est ainsi que, pour la première fois en 1972, la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), la *Fédération des travailleurs du Québec* (FTQ) et la *Confédération des syndicats nationaux* (CSN) unissent leurs forces et déclenchent une grève générale illimitée (GGI) qui secouera la société québécoise et permettra des gains importants, notamment au niveau salarial.

En parallèle des négociations des contrats de travail, les organisations syndicales continuent de s'impliquer au niveau sociopolitique pour moderniser la société québécoise. Les syndicats s'intéressent davantage aux enjeux et aux luttes féministes et militent notamment pour la mise en place d'un réseau public et gratuit de garderies, pour le droit à l'avortement et pour l'établissement de congés de maternité payés.

Dans un même ordre d'idées, lors de la ronde de négociation de 1975-1976, les enseignantes et les enseignants font inclure dans leur contrat de travail la définition des élèves HDAA ainsi que les ratios maître-élèves selon les catégories de handicaps ou de difficultés. Les syndicats enseignants mettent donc leur pouvoir de négociation au service du bien commun en s'assurant d'offrir des services éducatifs de qualité pour l'ensemble de leurs élèves, quelles que soient leurs particularités.

L'IMPACT DU COURANT NÉOLIBÉRAL

Face à la récession du début des années 80, le gouvernement adopte en 1982 une série de lois qui imposera une augmentation de la tâche en enseignement, réduira les salaires de 20% et suspendra le droit de grève. La résistance s'organise, mais le gouvernement parvient à diviser les forces syndicales. Les syndicats sont alors contraints d'adopter des positions défensives et de se contenter de protéger des acquis.

En réponse à la crise économique, les gouvernements vont amorcer un désengagement étatique en imposant des compressions budgétaires et en sabrant dans les services publics. Les syndicats, fragilisés, s'évertuent tant bien que mal à conjuguer leurs efforts au sein de solidarités sociales et intersyndicales afin de tenter de ralentir le mouvement.

Les organisations syndicales se mobiliseront à la fin des années 90 lorsque le gouvernement de Lucien Bouchard effectuera d'importantes compressions budgétaires dans le secteur public afin d'atteindre le déficit zéro. Il en va de même pour le mouvement de résistance syndicale face aux vagues d'intégration massive des élèves en difficulté dans les classes dites régulières, qui sont en fait des coupures de services maquillées en réformes du système scolaire.

DE LA NAISSANCE DE LA FAE À AUJOURD'HUI

Au début des années 2000, une crise majeure survient au sein des organisations syndicales enseignantes. En effet, certaines organisations désirent ranimer l'esprit combatif qui a caractérisé l'action syndicale enseignante pendant de nombreuses années.

Insatisfaits des stratégies d'action et de négociation de la *Fédération des syndicats de l'enseignement* (FSE) et de la *Centrale des syndicats du Québec* (CSQ), notamment dans les dossiers de l'équité salariale du personnel enseignant, de la réforme de l'éducation et du renouvellement de la convention collective nationale 2005, neuf (9) syndicats de l'enseignement, dont le SEPÎ, ont enclenché une démarche de désaffiliation de la CSQ.

Le 28 juin 2006, les personnes déléguées des neuf (9) syndicats fondateurs ont déclaré publiquement leur désaffiliation de la CSQ et résolu de fonder la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), établie sur la base de leurs aspirations. Les statuts provisoires de la FAE ont été adoptés et les membres du Comité exécutif ont été élus à cette même instance. Le Congrès de fondation de la FAE s'est tenu du 26 au 29 juin 2007 à Montréal. En 2019, un autre syndicat de l'enseignement a rejoint les rangs la FAE, soit le *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec* (SERQ).

Depuis sa fondation, la FAE est demeurée fidèle à ses valeurs d'origine, soit d'être une fédération «par et pour les profs». Elle s'implique directement ou indirectement dans diverses causes et regroupements qui répondent à ses valeurs et ses principes, et qui sont susceptibles de promouvoir les intérêts de ses membres.

VOLET 3 :
NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA POINTE-DE-L'ÎLE (SEPÎ)

Le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ) est un syndicat qui regroupe les enseignantes et les enseignants du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI). Il représente environ 5 700 enseignantes et enseignants qui œuvrent à l'éducation préscolaire, à l'enseignement primaire et secondaire ainsi qu'aux secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP).

BUTS

Le SEPÎ a pour but de promouvoir et de défendre les intérêts économiques, professionnels et sociaux de ses membres. Le SEPÎ a la responsabilité d'assurer à l'ensemble de ses membres un milieu syndical et un milieu de travail respectant leur intégrité physique et psychologique et de lutter contre toute forme de harcèlement sexuel, moral, psychologique, ainsi que de tout genre de discrimination. Il travaille également, en collaboration avec le mouvement syndical en général et d'autres organismes qui poursuivent les mêmes objectifs, à l'amélioration des conditions de vie en général des travailleuses et des travailleurs aux points de vue social, économique et culturel.

Le SEPÎ représente ses membres auprès des instances décisionnelles de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Il a également pour but de promouvoir, auprès de ses membres, les principes de la FAE ainsi que les mandats adoptés au Congrès et au Conseil fédératif.

Il représente les enseignantes et enseignants du CSSPI là où leurs intérêts et leurs droits sont débattus.

L'ENTENTE LOCALE

En conformité avec la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic*, **l'Entente locale** regroupe des éléments négociés entre le syndicat local et son ou ses centres de services scolaires. Dans notre cas, il s'agit ici de l'entente qui est négociée entre le SEPÎ et le CSSPI.

Des éléments qui ne sont pas négociés au niveau national sont négociés au palier local. Ces éléments ne s'appliquent qu'aux enseignantes et enseignants d'un centre de services donné et peuvent être différents pour leurs collègues d'un autre centre de services. Par exemple, pour les mécanismes de participation, rien n'est prévu au niveau national. Il s'agit là d'un objet de négociation locale.

Certains sujets qui sont normalement traités au niveau national peuvent faire l'objet **d'arrangements locaux** convenus entre les parties locales. À certains endroits, l'Entente nationale indiquera qu'il est possible pour un syndicat affilié de convenir avec son ou ses centres de services scolaires d'autres modalités que celles qui y sont prévues. Si aucun arrangement local n'est négocié, les dispositions de l'Entente nationale s'appliquent.

STRUCTURES DÉCISIONNELLES DU SEPÎ

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE (AG)

L'assemblée générale est l'instance souveraine du SEPÎ. Elle est composée de l'ensemble des personnes membres du SEPÎ. Elle adopte les statuts et règlements du SEPÎ, décide de toute question relative aux politiques générales du SEPÎ, approuve le cahier des demandes syndicales avant le dépôt de celui-ci en vue des négociations nationales ou locales et décide de tout moyen de pression collectif pour le SEPÎ, entre autres attributions.

CONSEIL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES (CPD)

Le conseil des personnes déléguées est constitué des personnes déléguées élues dans leur lieu de travail scolaire et des membres du conseil d'administration. Le CPD est une instance qui permet aux personnes déléguées d'être informées et de prendre des décisions sur divers enjeux syndicaux. Les personnes déléguées y jouent un rôle de **représentation** des personnes membres de leur établissement scolaire.

CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Le conseil d'administration est composé de cinq (5) personnes enseignantes élues par les personnes membres du SEPÎ pour un mandat de trois (3) ans. Ses membres forment l'instance de la direction du SEPÎ. Il est formé d'une présidence, de trois (3) vice-présidences et d'une personne responsable du secrétariat trésorerie. Le CA voit, entre autres, à la bonne administration du SEPÎ.

LE PERSONNEL

Le personnel du SEPÎ est composé de deux (2) personnes conseillères de première ligne, de trois (3) personnes conseillères de deuxième ligne, de sept (7) personnes membres du personnel de soutien administratif et d'une (1) personne enseignante travaillant en soutien au CA, libérée dans le cadre d'un projet pilote.

Depuis le printemps 2026, le SEPÎ offre à ses membres un service de conseillance de première ligne afin de répondre rapidement aux questions ou, le cas échéant, les diriger aux personnes responsables des dossiers correspondants à la requête.

FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

COMPOSITION

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) regroupe neuf (9) syndicats qui représentent plus de 66 500 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'enseignement en milieu carcéral, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes, ainsi que 4000 membres de l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE). Les personnes membres de la FAE sont regroupées en neuf (9) syndicats qui lui sont affiliés, soit :

- Alliance des professeures et professeurs de Montréal (APPM) ;
- Syndicat de l'enseignement secondaire des Basses-Laurentides (SEBL) ;
- Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska (SEHY) ;
- Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais (SEO) ;
- Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (SEOM) ;
- **Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ) ;**
- Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) ;
- Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ) ;
- Syndicat de l'enseignement des Seigneuries (SES).

BUTS

Les raisons d'être de la FAE sont résumées dans sa déclaration de principes. On y trouve les valeurs qu'elle défend, les objectifs qu'elle souhaite atteindre et les idéaux derrière ses actions. Pour consulter la déclaration de principes de la FAE, veuillez vous référer à l'Annexe E.

ENTENTE NATIONALE

La convention collective des enseignantes et enseignants est le fruit de deux (2) ententes, l'Entente nationale et l'Entente locale.

L'Entente nationale regroupe des éléments négociés au palier national (pour l'ensemble des enseignantes et enseignants dont les syndicats sont affiliés à la FAE) entre la FAE et le gouvernement du Québec, qui est habituellement représenté par le *Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones* (CPNCF). Elle inclut notamment les dispositions relatives à l'ancienneté, la permanence, la qualification légale, les régimes d'assurance collective, les droits parentaux, la rémunération et les dispositions de la tâche.

STRUCTURES DÉCISIONNELLES DE LA FÉDÉRATION

CONGRÈS

Le Congrès est l'instance souveraine de la FAE. Il détermine les politiques générales, les objectifs majeurs, les grandes lignes d'action et les grandes priorités, comme l'élection des membres du Comité exécutif, l'adoption des statuts et règlements ou encore la détermination des orientations politiques de la Fédération.

Au Congrès, les délégations des syndicats affiliés sont nommées selon leurs statuts et règlements. Le Congrès regroupe près de quatre cents (400) personnes déléguées tous les trois (3) ans.

CONSEIL FÉDÉRATIF (CF)

Le Conseil fédératif assure la gouverne de la Fédération entre les Congrès. Il précise les orientations de la Fédération et prend toutes les mesures nécessaires à la réalisation de ses mandats. Chaque syndicat affilié est représenté au sein du Conseil fédératif par une délégation.

La délégation du SEPÎ au CF est composée de huit (8) membres. Chaque membre de la délégation a droit de vote.

CONSEIL FÉDÉRATIF DE NÉGOCIATION (CFN)

Dans le cadre de la négociation nationale, le Conseil fédératif de négociation précise les grandes orientations de la Fédération et assure le contrôle politique de la négociation. Il traite également de toute autre question relative à la négociation nationale ou à toute modification à la convention collective.

Il adopte les priorités de négociation, le cahier de demandes de modifications à la convention collective et les moyens de pression à appliquer. Il confirme qu'il y a entente de principe et, si tel est le cas, la recommande aux membres.

La délégation du SEPÎ au CFN est composée de huit (8) membres. Chaque membre de la délégation a droit de vote.

COMITÉ EXÉCUTIF (CE)

Le Comité exécutif est composé de sept (7) personnes membres élues par le Congrès pour un mandat de trois (3) ans. Ses membres forment l'instance de la direction de la FAE.

Le Comité exécutif est formé d'une présidence, d'une vice-présidence à la négociation, d'une vice-présidence aux relations du travail, d'une vice-présidence à la vie pédagogique, d'une vice-présidence à la vie professionnelle, d'une vice-présidence à la vie politique et d'une vice-présidence au secrétariat, à la trésorerie et à l'administration.

Si vous désirez plus d'informations sur la FAE, nous vous invitons à consulter leur site Web au **www.lafae.qc.ca**.

VOLET 4 :
LA PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE

DÉLÉGUÉ(E) SYNDICAL(E), POURQUOI PAS ?

Qui peut être élue comme personne déléguée syndicale ? Toute personne enseignante membre du SEPÎ et œuvrant dans un établissement pour l'année scolaire en cours peut être élue.

Je ne connais pas bien la convention collective, puis-je être une personne déléguée ? Certainement ! Toute personne déléguée syndicale a commencé quelque part. Personne ne connaît la convention collective du bout des doigts. L'expérience et la connaissance des rouages syndicaux s'acquièrent petit à petit. Une dose de bonne volonté suffit.

J'ai déjà beaucoup à faire, s'agira-t-il d'un immense surplus de travail ? Les personnes déléguées syndicales ont un rôle important à jouer et ce rôle ne peut faire autrement que d'amener une certaine quantité de tâches syndicales à réaliser. Cependant, le SEPÎ tente de mettre en place certaines conditions pour favoriser une meilleure conciliation travail / famille / militance. Par exemple, certaines réunions ont lieu en libération et les frais de garde en sont remboursés. Certaines équipes-école s'organisent pour reconnaître ce surplus de travail à leur personne déléguée en trouvant des solutions accommodantes.

Je suis une personne enseignante à statut précaire, puis-je me présenter comme personne déléguée ? Absolument. Si une enseignante ou un enseignant à statut précaire a un contrat dans un établissement pour l'année scolaire en cours, rien ne l'empêche de s'impliquer, de militer et de poser sa candidature pour devenir la personne déléguée de son milieu.

Les enseignantes et enseignants à statut précaire représentent environ 35 % de nos membres. Raison de plus pour ces personnes de militer, de faire connaître leurs problématiques particulières et d'être directement représentées !

Il faut savoir également que les dispositions nationales confèrent à toute personne déléguée le droit à la protection contre les représailles, menaces ou contraintes au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions syndicales *(E.N. 14-3.00)*.

RÔLE DE LA PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE

BREF RÉSUMÉ DU RÔLE DE LA PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE

La personne déléguée syndicale d'un établissement représente le collectif et les personnes membres auprès de la direction de l'établissement et lors du conseil des personnes déléguées. Elle est l'agent de liaison entre les membres de son lieu de travail et le SEPÎ.

Aussi, elle organise la vie syndicale dans son milieu en animant des rencontres de consultation ou d'informations et d'actions syndicales.

Elle informe les membres de la convention collective et en surveille l'application dans son lieu de travail.

Enfin, elle communique en transmettant les informations et en faisant la promotion du TOPO, de l'infolettre, ainsi que du site Web du SEPÎ aux enseignantes et enseignants de son établissement.

REPRÉSENTER

- Le collectif, la personne membre de l'établissement auprès de la direction en tenant compte de notre Entente nationale et de notre Entente locale.
- Le collectif, la personne membre lors du conseil des personnes déléguées et transmettre l'information.
- Le collectif, les principes et les positions de la FAE auprès des membres.

ORGANISER

- Les réunions de consultation ou d'informations, et les actions syndicales.

COMMUNIQUER

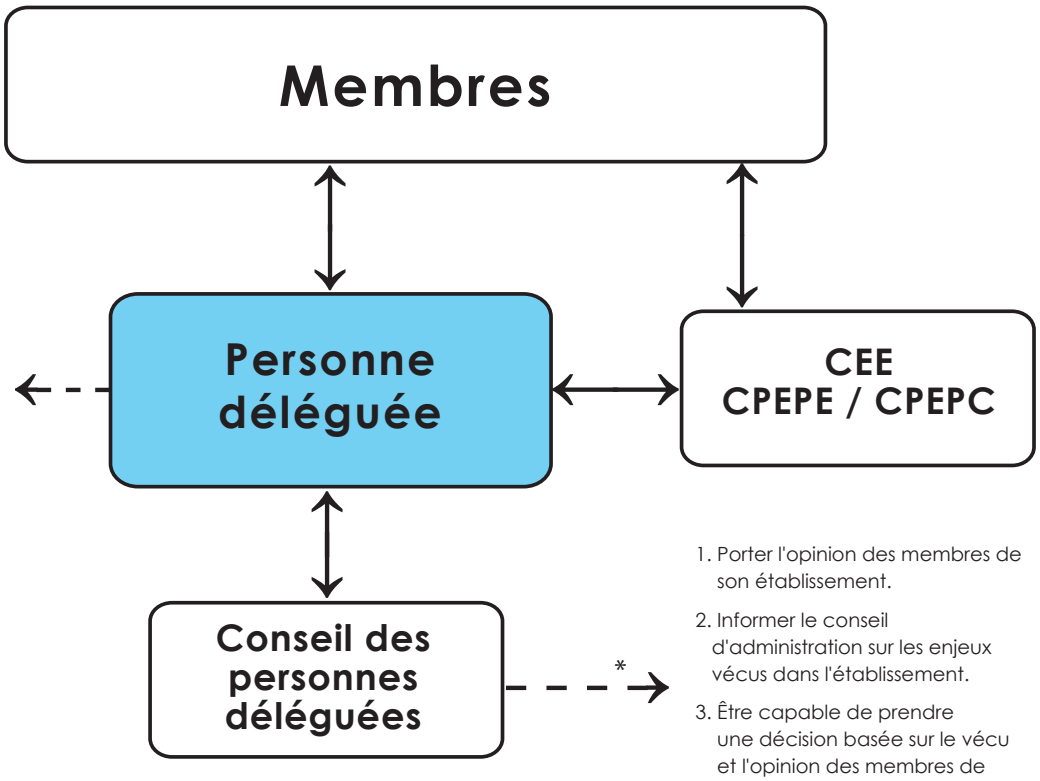
- Transmettre les informations en faisant la promotion du TOPO, de l'infolettre, du site Web et des réseaux sociaux du SEPÎ.
- Distribuer les documents syndicaux et/ou animer les consultations requises.
- Faire les liens entre le conseil des personnes déléguées et les membres.

MOBILISER

- Favoriser une vie syndicale active dans son milieu.
- Approcher les membres verbalement dans les grands dossiers.
- Encourager la participation aux consultations.
- Susciter l'adhésion aux plans d'action en vigueur.

POUR UNE DÉMOCRATIE SYNDICALE

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA POINTE-DE-L'ÎLE



1. S'approprier les conventions collectives.
2. Créer des liens entre les comités conventionnés.
3. Saisir la portée des décisions à prendre et en informer les membres.
4. Avoir une attitude rassembleuse.
5. Mobiliser les membres.
6. Faciliter les échanges pour créer un consensus le plus large possible.
7. Aller à la rencontre du personnel enseignant de son milieu pour obtenir le plus grand nombre possible de personnes participant aux consultations.

1. Porter l'opinion des membres de son établissement.
2. Informer le conseil d'administration sur les enjeux vécus dans l'établissement.
3. Être capable de prendre une décision basée sur le vécu et l'opinion des membres de son établissement.
4. Diffuser le plus largement possible des informations et décisions originant du CPD.

** Pour les procédures, voir l'Annexe D, page 25 du guide.*

LES MÉCANISMES DE CONSULTATION

Afin de mener efficacement leurs mandats de consultation et de participation aux politiques de l'établissement, les enseignantes et enseignants qui forment le CEE (Conseil des enseignantes et des enseignants de l'établissement) doivent bien connaître la convention collective et doivent donc travailler en étroite collaboration avec la personne déléguée syndicale et avec le syndicat.

Il est important que les membres du CEE aient en tête les stipulations de la convention collective et qu'on s'assure que toutes les enseignantes et que tous les enseignants soient traités avec justice et équité. Il en va de même pour tous les sujets qui sont apportés à la table du CPEPE (Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école) ou du CPEPC (Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques du centre) pour consultation.

Cette structure a l'avantage de faire appel à plusieurs ressources différentes et de ne pas épuiser la personne déléguée syndicale. Il nous apparaît donc judicieux d'adjoindre la personne déléguée à toutes les discussions des membres du CEE.

La convention collective reconnaît aux enseignantes et enseignants le droit d'être consultés sur l'élaboration des politiques de l'école. Or, pour que cette consultation soit réelle et vraiment contrôlée par les enseignantes et enseignants du CEE, il faut :

- avoir conscience que les intérêts défendus sont en même temps les leurs et ceux de l'ensemble des personnes membres représentées par leur organisation syndicale ;
- accepter les devoirs inhérents aux fonctions de représentant(e)s et de porte-paroles des enseignantes et enseignants ;
- **s'assurer que les droits et les intérêts des enseignantes et enseignants sont toujours respectés** par la direction de l'établissement dans l'adoption de ses politiques.

Ce n'est que de cette façon que les enseignantes et enseignants prendront en mains leur école et qu'ils se donneront les instruments nécessaires pour corriger, améliorer et changer ce qui doit être changé.

Le respect des ententes nationale et locale dépend de leur application. C'est pourquoi nous croyons que la personne déléguée doit être impliquée directement dans cette démarche et travailler en étroite collaboration avec le CEE.

MES DROITS SYNDICAUX

Les lois du travail et le chapitre 3 des conventions collectives confèrent certains droits syndicaux. La personne déléguée syndicale a notamment :

- Le droit d'être reconnue comme personne déléguée syndicale par la direction ;
- Le droit à la protection contre les représailles, menaces ou contraintes au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ;
- Le droit d'obtenir un babillard syndical dans la salle de repos pour afficher les communications du syndicat ;
- Le droit de distribuer les documents de nature syndicale en dehors du temps d'enseignement ;
- Le droit de se servir des moyens habituellement utilisés par la direction pour diffuser ses messages ;
- Le droit de disposer, avec un préavis de 48 h et sur demande écrite à la direction, d'un local pour y tenir des réunions syndicales, à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours ;
- Le droit d'obtenir de la direction, et ce, au plus tard le 20 septembre de chaque année, la liste préliminaire de toutes les enseignantes et de tous les enseignants de l'école ou du centre comprenant l'adresse, le numéro de téléphone et l'adresse courriel comme communiqués par la personne enseignante à l'employeur ainsi que le champ, la discipline, la spécialité ou la sous-spécialité et le degré dans lesquels elle ou il enseigne ;
- Le droit d'être libérée de sa tâche par le syndicat pour accomplir des fonctions syndicales avec un préavis de 24 à 48 heures.

CONCLUSION

Il faut toujours se rappeler que le syndicalisme prend tout son sens dans l'action collective conduite et décidée par les membres eux-mêmes, que ce soit en conseil des personnes déléguées, en assemblée générale ou sur les lieux mêmes du travail. Les membres sont l'essence même du syndicat.

L'action collective trouve son sens dans une recherche du bien commun. Cette recherche s'appuie sur les informations que nos membres reçoivent de leur organisation syndicale. C'est pourquoi aborder des sujets sociaux et politiques plus larges ouvre des portes. Des personnes qui ont une grande conscience sociale et politique sont des personnes appelées à militer.

Les personnes élues en tant que déléguées syndicales ont un mandat de représentation. C'est là une grande partie de votre rôle en tant que personne déléguée, car vous faites le lien entre les collègues et membres de votre établissement, avec qui vous êtes en contact quotidiennement, et les différentes instances syndicales.

On comprendra que les décisions déterminantes pour la vie collective s'arrêtent en assemblées décisionnelles, qui suivent habituellement un processus en cinq (5) étapes :

1. l'information ;
2. la compréhension de l'information ;
3. le débat ;
4. la prise de décision ;
5. la solidarité dans le résultat.

De ce fait, si les personnes déléguées ont un rôle à jouer au regard de la vie collective de leur établissement, les personnes membres y jouent aussi un rôle essentiel. Pour assurer une vie syndicale dynamique et forte, il est important de s'informer, de participer aux consultations, de comprendre les mécanismes et enjeux, de se rallier aux décisions majoritaires, de souscrire à l'éthique de la vie collective, de favoriser et de s'assurer de maintenir la solidarité dans l'établissement.

Le rôle de personne déléguée en est un d'engagement au travail syndical pour aider la collectivité, c'est-à-dire vos collègues, à mieux vivre dans votre établissement.

Pour cela, le conseil d'administration vous dit MERCI!

ANNEXES

Annexe A

COPIE DE LA LETTRE ADRESSÉE À LA DIRECTION CONCERNANT LA DÉLÉGATION SYNDICALE DE L'ÉTABLISSEMENT

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA POINTE-DE-L'ÎLE

Montréal, le .....

Directeur / Directrice
Établissement
.....

Madame, Monsieur,

Conformément à la convention collective (E.L. 3-5.04), je vous confirme par la présente que :

- ..... agira comme personne déléguée syndicale pour l'année scolaire 20.....-20.....;
- ..... agira comme personne déléguée syndicale substitut pour l'année scolaire 20.....-20.....

À ce titre, ces personnes représentent le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ) pour les fins de l'application de la convention collective ainsi que pour tout problème impliquant l'un ou plusieurs de nos membres dans cette école.

Veuillez cependant noter que ces nominations ne limitent en rien le nombre de délégués syndicaux élus dans votre école en vertu des statuts et règlements du syndicat. C'est pourquoi, conformément à la clause 3-6.06, vous recevrez occasionnellement des avis de libération pour des personnes autres ou en sus de celles précédemment nommées pour exercer des activités syndicales requises par le SEPÎ.

À moins de circonstances incontrôlables, nous verrons à faire le nécessaire pour que les avis vous parviennent dans les délais prévus à la convention collective. Nous comptons bien qu'en retour, vous agirez avec diligence et procéderez aux libérations en temps utiles sur réception de ces avis.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations.

.....
Présidence

c.c. : ....., directeur(trice) des Ressources humaines au CSSPI
....., déléguée syndicale
....., déléguée syndicale

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ)
745, 15e Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9
Tél. : **514-645-4536** | Téléc. : 514-645-6951
courrier@sepi.qc.ca | www.sepi.qc.ca

Annexe B

EXTRAITS DE L'ENTENTE NATIONALE

14-3.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION [1]

14-3.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre une représentante ou un représentant du centre de services scolaire, ni contre une déléguée ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

14-3.02 Le centre de services scolaire et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne *(RLQR, chapitre C-12)*.

Le centre de services scolaire convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

14-3.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

14-3.04 Le présent article s'applique à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

[1] *Entente nationale 2020-2023, page 241.*

Annexe C

EXTRAITS DE L'ENTENTE LOCALE

3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL [1]

3-5.01 La commission (le centre de services scolaire) reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.

3-5.02 Le syndicat nomme pour chaque école et chaque centre ou pour chaque groupe d'écoles ou de centres une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce centre ou de ce groupe d'écoles ou de centres à la fonction de déléguée ou de délégué syndical.

Pour chaque école et centre, il nomme une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce centre comme substitut à cette déléguée ou à ce délégué syndical.

Le syndicat peut nommer une autre enseignante ou un autre enseignant de cette école ou de ce centre comme deuxième substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

Aux fins d'application de la présente clause, «école» signifie : tout immeuble ou local ou ensemble de locaux à l'intérieur d'un immeuble dans lequel la commission scolaire organise de l'enseignement aux jeunes.

Aux fins d'application de la présente clause, «centre» signifie : tout immeuble ou local ou ensemble de locaux à l'intérieur d'un immeuble dans lequel la commission scolaire organise des cours de formation générale aux adultes ou des cours de formation professionnelle aux jeunes et aux adultes.

3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical, ou sa ou son substitut, représente le syndicat dans l'école ou le centre où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou de délégué ou de substitut.

3-5.04 Le syndicat informe, par écrit, le centre de services scolaire et la direction de l'école ou du centre du nom de la déléguée ou du délégué syndical de son école ou de son centre et de celui de son ou ses substituts et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.

3-5.05 La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut doit donner un préavis à la direction de l'école ou du centre, qui sera suivi d'une autorisation écrite du syndicat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 sauf dans les cas de libération accordée pour accompagner une personne convoquée par la direction de l'école pour recevoir une mesure disciplinaire.

3-5.06 La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction.

11-5.01 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

L'article 3-1.00 s'applique.

13-5.01 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

L'article 3-1.00 s'applique.

[1] *Entente locale, novembre 2019, pages 10-11.*

Annexe D

PROCÉDURES DES RÉUNIONS DU CONSEIL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES (CPD)

Adopté au CPD du 26 février 2020

1. DROIT DE PAROLE *(4-01.1 ET 4-01.2)* *

a) Ont **droit de parole** au CPD les personnes suivantes :

- les personnes déléguées syndicales et leurs substituts ;
- les membres du conseil d'administration ;
- les personnes à l'emploi du syndicat convoquées à ces réunions ;
- les membres d'un comité du syndicat faisant rapport au conseil ;
- toute autre personne à qui la présidence du syndicat ou la majorité des personnes déléguées présentes à la réunion décident d'accorder le droit de parole.

b) Les observateurs et observatrices n'ont pas droit de parole *(4-01.3)*.

c) Chaque intervention en comité plénier et en délibérante est d'une durée maximale de **trois (3) minutes**.

La durée et le nombre d'intervention sont déterminés selon la procédure définie au point 6.

2. DROIT DE VOTE *(4-01.1)*

a) Seuls les membres du CPD ont **droit de vote**, c'est-à-dire :

- les personnes déléguées syndicales ou, à défaut, leurs substituts ;
- les membres du conseil d'administration.

b) La présidence du SEPÎ a un vote prépondérant *(6-02.1.1)*.

c) Les personnes désignées à la présidence des débats n'ont pas droit de vote *(6-02.1.1)*.

3. DROIT DE PROPOSER ET D'APPUYER *(4-01.1)*

Seuls les **membres** du CPD (dont les membres du conseil d'administration) ont droit de proposer et d'appuyer une proposition.

4. PRÉSIDENCE DES DÉBATS

a) La présidence des débats voit, entre autres, à faciliter la bonne marche de l'assemblée :

- fait respecter les procédures ;
- donne la parole aux intervenantes et intervenants ;
- fait les rappels à l'ordre ;
- fixe le temps de discussion ;
- s'efforce de faire respecter le temps imparti à chaque point ;
- appelle les votes et en donne les résultats ;
- vérifie le quorum (**soit 1/3 des personnes** déléguées élues) en début d'assemblée *(4-03.10)*.

b) La présidence des débats peut, dans des circonstances exceptionnelles, proposer une procédure particulière suspendant temporairement les règles de fonctionnement de l'assemblée.

c) Afin de ne pas influencer l'assemblée, la présidence des débats ne doit pas intervenir sur le fond d'une discussion.

5. RÈGLES GÉNÉRALES DES DÉBATS

a) Avant de prendre la parole, toute personne qui intervient doit obtenir l'assentiment de la présidence des débats.

b) La personne qui intervient s'adresse à la présidence des débats et jamais à un membre de l'assemblée.

c) La personne qui intervient ne peut être interrompue **SAUF** par un rappel à l'ordre de la présidence des débats ou par une autre personne participante invoquant une question de privilège ou soulevant un point d'ordre.

** Tous les articles mentionnés dans cette annexe font référence aux Statuts et règlements du SEPÎ.*

5. RÈGLES GÉNÉRALES DES DÉBATS (SUITE...)

d) Les décisions du CPD sont prises à **la majorité des votes exprimés par les membres présents** sauf si un article des règles le stipule autrement tels que la reconsidération de questions, le vote secret.

e) En cas d'égalité des voix, **la présidence du syndicat** peut utiliser son droit de vote prépondérant.

f) Le quorum du CPD est fixé à **1/3 des personnes déléguées** syndicales élues *(4-03.10)*.

6. PROCÉDURES POUR LES POINTS À L'ORDRE DU JOUR (SIX ÉTAPES)

1. PRÉSENTATION DU SUJET:

- Par un membre du conseil d'administration ou par une personne ressource. S'il y a une recommandation du conseil d'administration, c'est aussi à ce moment que cette recommandation est présentée.
- La recommandation du conseil d'administration constitue la **proposition principale**.

2. COMITÉ PLÉNIER D'ÉCHANGES ET D'INFORMATION:

Période de temps pendant laquelle toute personne qui intervient peut s'exprimer ou s'informer sur le sujet et ce, de façon globale.

- La présidence des débats fixe la durée du comité plénier. La présidence des débats peut prolonger la durée du comité plénier si telle est la volonté de la majorité des personnes déléguées présentes.
- Toute personne qui intervient peut parler au maximum à **deux (2) reprises en comité plénier**. Toute première intervention (3 minutes) d'un membre a préséance sur toute seconde intervention (2 minutes) des autres membres lors d'un échange sur un même point.

3. COMITÉ D'ANNONCE DE PROPOSITIONS:

Période de temps pendant laquelle la personne qui intervient annonce et présente sa ou ses proposition(s).

- La présidence des débats fixe la durée du comité plénier d'annonce. Chaque proposition doit être appuyée pour être retenue.
- Chaque personne ayant fait une ou des proposition(s) dispose de **trois (3) minutes** pour présenter sa ou ses proposition(s) en comité plénier d'annonce de propositions.

4. DÉLIBÉRANTE:

Période pendant laquelle une personne peut se prononcer **pour ou contre** une proposition.

- La présidence des débats présente l'ordre des niveaux de vote (ordre des propositions et amendements) lors du déroulement du vote. Elle identifie le ou les bloc(s) de discussion i.e. la ou les proposition(s) qui seront traitée(s) ensemble(s).
- La présidence des débats fixe un temps pour la délibérante sur une proposition (ou sur un bloc de propositions).
- La présidence des débats peut prolonger la durée de la délibérante, si telle est la volonté de la majorité des personnes déléguées présentes.
- Toute personne qui intervient dispose d'**un (1) seul droit** de parole par délibérante de **trois (3) minutes**.

5. DROIT DE RÉPLIQUE:

- À la fin d'une délibérante, chaque personne ayant fait une ou des proposition(s) dispose d'**un droit de réplique de trois (3) minutes** avant le vote et seulement si une ou des personnes sont intervenues en délibérante pour attaquer leur(s) proposition(s).

6. VOTE:

- La présidence des débats rappelle l'ordre des votes et procède ensuite à chacun des votes. Elle précise, chaque fois, si un vote rend certaines propositions caduques.
- Tout membre du CPD peut, avant la prise du vote sur une proposition donnée, demander un **vote scindé**. Celui-ci est accordé **automatiquement**.
- Tout membre du CPD peut demander le **décompte des votes**.
  - ► Cette demande doit être faite **immédiatement** après le premier appel des votes.

- ► Celle-ci est accordée **automatiquement**.
- ► La présidence des débats peut également décider de procéder au comptage des votes.

- Tout membre du CPD peut, **avant** qu'un vote soit pris, demander un **vote secret**.
  - ► Il n'y a **pas de discussion**. La présidence des débats demande alors que la proposition soit appuyée.
  - ► **Si 20%** des personnes déléguées présentes sont en accord avec la demande de **vote secret**, on procède ainsi.

NOTA :

DROIT À LA DISSIDENCE :

La dissidence vise à exprimer son **profond désaccord** à l'égard du vote pris par l'assemblée.

- Elle s'exprime **verbalement au micro**, immédiatement après le vote.
- La personne déléguée qui ne dispose pas d'un mandat de dissidence mentionne que cette intervention se fait sur une base personnelle et qu'elle ne reflète pas nécessairement les positions de son établissement.
- Toute dissidence est enregistrée au procès-verbal de la réunion.

Un membre peut, s'il le désire, envoyer les motifs de sa dissidence au CA du SEPÎ, par écrit, dans les 10 jours suivants la date du conseil des personnes déléguées.

7. APPEL DE LA DÉCISION DE LA PRÉSIDENCE DES DÉBATS

Cet appel vise à renverser une décision de la présidence des débats.

DÉMARCHE :

a) Tout membre du CPD peut en appeler d'une décision de la présidence des débats.

b) N'a pas besoin d'être appuyé.

c) La présidence des débats explique sa décision.

d) Le membre motive ensuite son appel.

e) Il n'y a pas d'autre débat.

f) L'assemblée vote pour entériner ou rejeter la décision prise par la présidence des débats.

g) Si l'appel a le même effet qu'une reconsidération de décision, on applique la procédure prévue au point 8.

8. RECONSIDÉRATION D'UNE DÉCISION

Au cours d'une réunion, tout membre du CPD peut demander à la présidence des débats de remettre en question une décision déjà prise par vote, par l'assemblée, lors de cette même réunion. Une des situations la plus fréquente est une demande de reconsidération de l'ordre du jour pour changer par exemple un point d'information en point de décision.

DÉMARCHE :

a) Cette demande doit être appuyée.

b) La présidence des débats fixe alors une période de discussion sur la pertinence de cette demande de reconsidération.

c) À la fin de cette période de débats, l'assemblée des personnes déléguées prend le vote sur la pertinence de reconsidérer cette question.

d) Le **deux tiers (2/3)** des votes est requis.

e) Si la reconsidération est retenue, la présidence des débats ouvre une nouvelle période d'annonce de proposition, s'il y a lieu, laquelle sera suivi d'une délibérante sur le sujet qui a fait l'objet de cette reconsidération ou sur les nouvelles propositions.

f) À l'issue de ce nouveau débat, un nouveau vote est pris.

9. POINT D'ORDRE

Il vise à faire remarquer à la présidence des débats qu'il y a **manquement aux règles de procédure**.

DÉMARCHE :

a) Tout membre du CPD peut soulever un point d'ordre.

b) Un point d'ordre est recevable en tout temps.

c) N'a pas besoin d'être appuyé.

d) Pas de débat.

e) La présidence des débats accepte ou refuse le point d'ordre.

f) On peut en appeler de la décision de la présidence des débats.

10. QUESTION DE PRIVILÈGE

Elle vise à porter à l'attention de la présidence des débats que **les droits d'une ou de plusieurs personnes sont lésés (incluant les questions matérielles).**

DÉMARCHE:

a) Tout membre du CPD peut soulever une question de privilège.

b) Une question de privilège est recevable en tout temps.

c) N'a pas besoin d'être appuyée.

d) Pas de débat.

e) La présidence des débats accepte ou refuse la question de privilège.

f) On peut en appeler de la décision de la présidence des débats.

11. PROPOSITION DE DÉPÔT

Elle vise à écarter une proposition des débats.

DÉMARCHE:

a) Tout membre du CPD peut présenter une motion de dépôt.

b) Une proposition est recevable en comité plénier d'annonce ou en délibérante.

c) Elle doit être appuyée.

d) Au moment du vote, on procède en premier lieu au vote sur la proposition de dépôt.

12. PROPOSITION DE RÉFÉRENCE

Elle vise à référer à une autre instance ou à un comité ou à une date ultérieure de la même instance.

DÉMARCHE:

a) Tout membre du CPD peut présenter une proposition de référence.

b) Une proposition de référence est recevable en comité plénier d'annonce ou en délibérante.

c) Elle doit être appuyée.

d) Au moment du vote, on procède en premier lieu au vote sur la proposition de référence.

13. REMISE À DATE FIXE

Elle vise à reporter le traitement d'un point à une date ultérieure.

14. INTERPRÉTATION

Droit de vote: quand la personne déléguée et la personne substitut d'un même établissement sont présentes, c'est la personne déléguée qui a droit de vote.

Résultat des votes: le décompte des votes ne prend en compte que les votes exprimés pour ou contre la proposition en jeu.

Les abstentions ne sont ni mentionnées ni comptées car une abstention est considérée comme un vote non exprimé.

Toutefois, sur demande d'un membre du CPD, les abstentions peuvent être notées au procès-verbal.

Proposition (droit de faire une): une personne déléguée ou un(e) substitut, si elle remplace une personne déléguée absente lors de cette réunion, peut formuler une proposition sur le sujet abordé.

Réunion (durée de la): à l'heure prévue sur la convocation pour la fin de la réunion, si l'assemblée n'a toujours pas terminé l'étude des points à l'ordre du jour, la présidence des débats demandera aux personnes déléguées si elles sont prêtes à prolonger leurs délibérations.

- L'assemblée est automatiquement levée si la réponse est négative.
- Si la réponse est positive, l'assemblée est prolongée de trente (30) minutes.

TABLEAU SYNTHÈSE DES PROCÉDURES DU CONSEIL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES (CPD)

Droit de parole	3 minutes. S'adresse à la présidence des débats. Doit obtenir l'assentiment de la présidence des débats. Ne peut être interrompu sauf si point d'ordre ou question de privilège.
Comité plénier d'échanges et d'informations	Peut s'exprimer ou s'informer sur le sujet et ce, de façon globale. Maximum 2 fois. Première intervention a préséance sur toute autre.
Comité d'annonce de propositions	Une personne membre du CPD annonce et présente sa ou ses proposition(s), principale(s) ou amendement(s).
Délibérante	Une personne membre du CPD se prononce en faveur ou contre une proposition. Une seule intervention par délibérante.
Droit de réplique	Une personne ayant fait une proposition peut intervenir seulement si des personnes ont exprimé en délibérante leur désaccord avec la proposition.
Vote	Vote.

QUOI ?	POURQUOI ?	COMMENT ?
Proposition(s)	---	Doit appuyer. Débat sur la proposition. Vote **majoritaire.**
Point d'ordre	Fait remarquer à la présidence un manquement au bon déroulement ou une erreur à la procédure.	Pas de personne qui appuie. Pas de débat. **Décision de la présidence** des débats. On peut en appeler.
Question de privilège	Quand des droits sont lésés. Quand des conditions matérielles empêchent l'assemblée de fonctionner.	Pas de personne qui appuie. Pas de débat. **Décision de la présidence** des débats. On peut en appeler.
Appel de la décision de la présidence des débats	Remettre en question une décision prise par la présidence des débats lors de la réunion.	Pas de débat. Présidence des débats motive sa décision. Personne intervenante motive son appel. Vote **majoritaire** sur le maintien ou non de la décision de la présidence.
Reconsidération de décision	Remettre en question une décision déjà prise par l'assemblée lors de la même réunion.	Doit appuyer. Débat sur la pertinence de reconsidérer. **2/3 des votes**. Si acceptée, nouveau débat sur les nouvelles propositions ou sur le sujet puis deuxième vote.
Proposition de dépôt	Éliminer définitivement une proposition du débat sans même la voter.	Doit appuyer. Recevable en comité plénier d'annonce ou en délibérante. Vote **majoritaire**.
Proposition de référence	Vise à référer à une autre instance ou à un comité ou à une date ultérieure de la même instance.	Doit appuyer. Recevable en comité plénier d'annonce ou en délibérante. Vote **majoritaire**.
Remise à date fixe	Vise à reporter le traitement d'un point à une date ultérieure.	Doit appuyer. Recevable en comité plénier d'annonce ou en délibérante. Vote **majoritaire**.

DÉCLARATION DE PRINCIPES DE LA FAE

NOUS, MEMBRES DE LA FAE,

- avons fondé en juin 2006 une organisation syndicale québécoise pour défendre et promouvoir les intérêts des travailleuses et travailleurs de commissions scolaires et d'autres établissements d'enseignement;
- adhérons et défendons les valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté citoyenne, de démocratie et de coopération;
- résolument progressistes dans notre engagement, portons aussi les valeurs d'équité, d'égalité entre les femmes et les hommes, de pluralisme, de pacifisme et d'écologisme;
- inscrivons notre action au cœur des fondements sociétaux que sont les libertés civiles, démocratiques et syndicales. Nous travaillons à leur préservation et à leur progression, convaincus qu'elles constituent la meilleure garantie à la défense et à la recherche de la dignité humaine.

Nous croyons fondamentalement à l'éducation.

Nous, membres de la FAE, travailleuses et travailleurs de l'éducation,

- affirmons que l'éducation est un puissant levier démocratique qui assure la réduction des inégalités sociales, la transmission du patrimoine culturel, le développement de la pensée critique et la formation de citoyennes et citoyens libres et égaux;
- affirmons que la maîtrise de la langue française est indispensable et permet à toutes et tous d'accéder au patrimoine culturel du Québec et ainsi, d'exercer pleinement leur citoyenneté;
- affirmons qu'une société qui se veut démocratique et développée ne saurait faire l'économie d'un système d'éducation qui a les moyens de ses ambitions et est pleinement accessible à toutes et tous;
- affirmons qu'une société scolarisée et instruite est un gage de liberté, d'équité, de justice, de progrès social, d'harmonie et de santé;
- affirmons qu'une véritable société démocratique doit permettre à chaque citoyenne et citoyen de vivre et de s'épanouir en collectivité;
- affirmons donc que notre travail est investi d'une responsabilité sociale fondamentale qui mérite d'être valorisée et reconnue en conséquence;
- affirmons que nous pourrons relever pleinement ces défis si l'on nous donne les conditions de travail, la reconnaissance et les moyens essentiels pour le faire;
- affirmons que le succès de l'éducation repose aussi sur la réunion de conditions sociales idéales au-delà de l'école.

FAE Fédération autonome de l'enseignement

C'est pourquoi nous agissons pour une société meilleure.

Nous, membres de la FAE et de la société québécoise,

- affirmons que l'égalité en droit de tous les êtres humains ne saurait souffrir d'aucune entorse de quelque nature que ce soit;
- affirmons que seule une culture de paix et de démocratie peut assurer à tous les êtres humains les conditions minimales pour s'épanouir pleinement et atteindre la dignité;
- affirmons que la concentration grandissante du pouvoir et de la richesse est contraire à la démocratie, puisqu'elle accroît les inégalités sociales;
- affirmons que les problèmes financiers de l'État résultent de choix politiques et fiscaux qui profitent aux mieux nantis et aux intérêts du marché;
- affirmons donc qu'il revient à l'État d'assurer les mécanismes justes et équitables de répartition de la richesse pour réduire les inégalités socioéconomiques qui privent une part croissante de la population du droit à la dignité et à des conditions de vie respectables;
- affirmons qu'il revient à l'État de garantir le maintien, l'accessibilité, l'universalité et la gratuité des services publics sans aucune concession aux intérêts privés et à la logique marchande;
- affirmons que la langue française est au coeur de la culture commune au Québec, et que nous continuerons à œuvrer à son apprentissage et à son rayonnement dans nos écoles, dans nos centres et dans toutes nos actions;
- affirmons qu'une société plurielle ouverte, accueillante et respectueuse de la différence est une source d'enrichissement culturel, social et politique pour l'ensemble de ses citoyennes et citoyens;
- affirmons que l'amélioration des conditions socioéconomiques au Québec et dans le monde dépend de la solidarité et de la mondialisation des luttes citoyennes;
- affirmons enfin que les générations futures méritent que le patrimoine social et environnemental que nous leur léguons soit en tous points meilleur que celui qui nous est confié.

C'est pourquoi nous luttons pour bâtir ensemble.

Nous, membres de la FAE,

- bâtissons un syndicalisme pluriel et démocratique où les membres prennent une part active aux débats, aux décisions et aux actions;
- bâtissons un syndicalisme de luttes et de combats collectifs en réponse à toutes celles et tous ceux pour qui seul le marché importe;
- bâtissons un syndicalisme critique de l'État et indépendant des partis politiques;
- bâtissons un syndicalisme solidaire des organisations qui partagent nos préoccupations, nos objectifs et nos idéaux;
- luttons pour que nos aspirations et nos revendications fassent triompher nos valeurs sur celles de la logique marchande;
- luttons pour que nos principes pavent la voie à une société meilleure et durable.

Nous, membres de la FAE, avons la force d'avancer ensemble!

SOURCES

documents du SEPÎ
Entente locale
Entente nationale
Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
Loi sur l'instruction publique (LIP)
Statuts et règlements du SEPÎ
syndicats affiliés à la FAE
Mme Nicole Frascadore

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ)
745, 15e Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9
Tél. : 514 645-4536 | Téléc. : 514 645-6951
courrier@sepi.qc.ca | **www.sepi.qc.ca**