



Union des employés et employées de service
SECTION LOCALE 800

STATUTS



**ADOPTÉS LORS DU 10^e CONGRÈS
20, 21 ET 22 SEPTEMBRE 2019**

Note : *les modifications adoptées lors du 10^e Congrès sont indiquées par un trait dans la marge et du texte en caractère gras, à l'exception de l'ajout de l'annexe II qui a été indiqué par un trait dans la marge uniquement.*

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	II
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
<i>ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES</i>	<i>5</i>
<i>ARTICLE 2 – NOM ET FONDEMENT JURIDIQUE</i>	<i>5</i>
<i>ARTICLE 3 – AFFILIATION</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 5 – BUT</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 6 – SIÈGE SOCIAL</i>	<i>8</i>
CHAPITRE II – STRUCTURES DE L'UNION	8
II – SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
<i>ARTICLE 7 – ORGANISMES DE L'UNION</i>	<i>8</i>
<i>ARTICLE 8 – STATUT DE MEMBRE</i>	<i>9</i>
8.1 Éligibilité	9
8.2 Adhésion	9
8.3 Dénonciation	10
8.4 Membre honoraire	12
<i>ARTICLE 9 – COTISATION SYNDICALE</i>	<i>12</i>
9.1 Modification de la cotisation syndicale	12
9.2 Paiement de la cotisation syndicale	13
9.3 Membre retraité	13
II – SECTION 2 - LES UNITÉS DE BASE	13
<i>ARTICLE 10 – DÉFINITION ET RESPONSABILITÉS</i>	<i>13</i>
<i>ARTICLE 11 – COMITÉ EXÉCUTIF</i>	<i>14</i>
11.1 Composition	14
11.2 Élection	14
11.3 Éligibilité	15
11.4 Durée du mandat	15
11.5 Pouvoirs et responsabilités	16
11.6 Fréquence des assemblées	18
11.7 Quorum	18
II – SECTION 3 – LES DIVISIONS	19
<i>ARTICLE 12 – DÉFINITION</i>	<i>19</i>
<i>ARTICLE 13 – NOMBRE DE DIVISIONS</i>	<i>19</i>

ARTICLE 14 – COMITÉ EXÉCUTIF DE LA DIVISION	19
14.1 Composition et élection	19
14.2 Éligibilité	20
14.3 Durée du mandat	20
14.4 Pouvoirs et responsabilités.....	21
14.5 Assemblées des membres des Comités exécutifs	22
II – SECTION 4 – LE CONSEIL GÉNÉRAL	22
ARTICLE 15 – COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT.....	22
ARTICLE 16 – POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS.....	22
16.1 Pouvoirs et responsabilités.....	22
16.2 Fréquence des assemblées.....	24
16.3 Quorum	24
II – SECTION 5 – LE COMITÉ EXÉCUTIF DE L'UNION.....	24
ARTICLE 17 – COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT.....	24
ARTICLE 18	25
18.1 Éligibilité	25
18.2 Élection.....	25
18.3 Pouvoirs et responsabilités.....	25
18.4 Fréquence des assemblées.....	27
18.5 Quorum	28
ARTICLE 19 – FONCTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'UNION	28
19.1 Le président ou la présidente	28
19.2 Le vice-président à l'administration ou la vice-présidente à l'administration.....	29
19.3 Le vice-président ou la vice-présidente exécutive.....	31
19.4 Les vice-présidents ou vice-présidentes	32
II – SECTION 6 – VÉRIFICATEUR OU VÉRIFICATRICE DE L'UNION	32
ARTICLE 20 32	
20.1 Durée du mandat	32
20.2 Éligibilité	33
20.3 Élection.....	33
20.4 Pouvoirs et responsabilités.....	33
II- SECTION 7 – CONGRÈS DE L'UNION	34
ARTICLE 21	34
21.1 Définition.....	34
21.2 Date	34
21.3 Nombre de personnes déléguées.....	35
21.4 Lettre de créance.....	36
21.5 Président ou présidente d'élection	37
21.6 Proposition au Congrès de l'Union	37
21.7 Proposition d'amendement aux Statuts	38
CHAPITRE III – FONCTIONNEMENT DE L'UNION	39
III – SECTION 1 – LE PERSONNEL	39

<i>ARTICLE 22 LE PERSONNEL DE BASE</i>	39
22.1 Définition	39
22.2 Pouvoirs et responsabilités.....	39
22.3 Mandat électif	39
<i>ARTICLE 23 – LE PERSONNEL DE BUREAU</i>	40
III – SECTION 2 – LES REVENUS ET DÉPENSES	40
<i>ARTICLE 24 – LES REVENUS</i>	40
<i>ARTICLE 25 – LES DÉPENSES</i>	40
CHAPITRE IV – PROCÉDURE D'ÉLECTION	40
<i>ARTICLE 26 – ÉLECTION DU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'UNITÉ DE BASE</i>	40
26.1 Élection	40
26.2 Mode d'élection	41
26.3 Élection par assemblée générale.....	41
26.4 Élection par bureau de scrutin	42
26.5 Élection par courrier	43
<i>ARTICLE 27 – ÉLECTION DES PERSONNES DÉLÉGUÉES AU CONGRÈS DE L'UNION</i> 43	
27.1 Élection des personnes déléguées.....	43
27.2 Personnes déléguées d'office	44
27.3 Cens électoral	44
27.4 Ordre des élections aux différents postes	45
27.5 Mise en candidature.....	46
27.6 Acceptation de la mise en candidature	46
27.7 Élection.....	46
27.8 Assermentation des personnes déléguées élues au Congrès	47
CHAPITRE V – RÈGLES DE PROCÉDURE ET DISPOSITIONS FINALES	48
<i>ARTICLE 28 – RÈGLE DE PROCÉDURE</i>	48
28.1 Assemblées délibérantes.....	48
28.2 Ordre du jour.....	48
28.3 Procès-verbal d'assemblée.....	49
<i>ARTICLE 29 – PRÉDOMINANCE DU FRANÇAIS</i>	49
ANNEXE 1 – RÈGLES DE DÉLIBÉRATION DU CONGRÈS	50
ANNEXE 2 – CODE DES PRATIQUES CONFORMES À L'ÉTHIQUE ET POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS DE L'UIES [CF. PROPOSITION NO RS8]	53

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES

- 1.1 **Union** : désigne l'Union des employés et employées de service, section locale 800.
- 1.2 **Union internationale** : désigne le syndicat international des employés et employées de service (UIES).
- 1.3 **Statuts** : texte qui fixe les règles du fonctionnement d'une association ou d'une société.
- 1.4 **Vacance** :
- 1) Démission du titulaire.
 - 2) Décès du titulaire.
 - 3) Départ volontaire du titulaire.
 - 4) Le titulaire travaille dans une division autre que celle pour laquelle il a été élu.
 - 5) Destitution du titulaire.
- 1.5 **Personne salariée** :
- Comprend toute personne, salarié(e), travailleur (euse), employé(e) ou ressources.

ARTICLE 2 – NOM ET FONDEMENT JURIDIQUE

- 2.1 L'Union est un groupement de personnes salariées constitué en union ayant pour but 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.

- 2.2 L'Union agit et est connue sous le nom de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 et dans sa version anglaise sous le nom de Service Employees Union, Local 800.

ARTICLE 3 – AFFILIATION

- 3.1 L'Union est affiliée à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et au CTC (Congrès du Travail du Canada).
- 3.2 L'affiliation de l'Union aux Conseils régionaux où elle représente quelques groupes de membres et à tout autre organisme ouvrier est décidée par le Conseil général de l'Union.
- 3.3 La fusion d'un syndicat avec l'Union est décidée conformément aux présents statuts.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

L'Union a juridiction sur toutes les personnes salariées travaillant au Québec, notamment celles qui travaillent dans les écoles, collèges, universités, villes, comtés, institutions ou agences, hôpitaux, centres d'accueil et autres services de santé, usines, institutions financières, industries du vêtement et textiles, compagnies et sociétés d'assurances, établissements commerciaux, hôtels, restaurants, lieux d'assemblée, d'amusement, de loisirs, de divertissement, d'événement sportif, agence fédérale, services d'aménagement privés et publics et sur tous terrains, bâtiments et leurs environs ainsi que dans tout domaine que pourra déterminer l'Union.

ARTICLE 5 – BUT

L'Union se propose les fins et les moyens d'action suivants :

- a) Promouvoir les intérêts professionnels de ses membres et œuvrer à la promotion sociale, économique, culturelle et politique de ces derniers.
- b) Défendre le principe du syndicalisme libre.

- c) Travailler à l'expansion du syndicalisme et faire bénéficier de son action un nombre toujours croissant de travailleurs et travailleuses, soit par le recrutement, le maraudage ou la fusion.
- d) Combattre toute discrimination pour des raisons de race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.
- e) Travailler à instaurer au Québec un régime de justice sociale, de dignité de l'individu et de liberté démocratique.
- f) Défendre la liberté de l'information et encourager la presse syndicale, de même que tout autre moyen d'assurer l'information et l'éducation de ses membres.
- g) Pratiquer un syndicalisme qui, tout en restant irréductiblement attaché au principe de la solidarité internationale des travailleurs et travailleuses, assume et fait siennes les particularités du Québec et les aspirations des travailleuses et travailleurs québécois.
- h) Encourager ses membres à participer à la vie politique sous toutes ses formes et assurer une présence prépondérante des membres partout où des décisions sont prises en leur nom, en parachevant d'une part, leur formation sociale, politique et économique et en les encourageant d'autre part, à militer au sein de regroupements populaires ou même de partis politiques susceptibles d'engendrer, par leur action, un changement en profondeur de l'organisation de notre société dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses.
- i) L'Union ne se prononce pas sur la souveraineté du Québec. L'Union peut toutefois appuyer publiquement un parti politique, si le Conseil général de l'Union, par résolution adoptée dans une proportion des 2/3 des votes, le juge nécessaire et/ou approprié dans l'intérêt de ses membres.

ARTICLE 6 – SIÈGE SOCIAL

L'Union a son siège social en la ville ou région métropolitaine de Montréal, à l'adresse civique déterminée par le Comité exécutif de l'Union.

CHAPITRE II– STRUCTURES DE L'UNION **II – SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

ARTICLE 7 – ORGANISMES DE L'UNION

- 7.1 L'Union se compose d'unités de base, de divisions, du Conseil général et du Comité exécutif de l'Union.
- 7.2 Les assemblées régulières des membres de ces organismes doivent être convoquées, au moins sept (7) jours à l'avance, en indiquant la date, l'heure et le lieu et l'utilisation de vidéoconférence, si possible, pour la tenue de l'assemblée au moyen d'un avis écrit aux membres concernés, énonçant les motifs de la convocation. La vidéoconférence ne pourra être utilisée lors du vote pour le renouvellement d'une convention collective.
- Dans tous les cas où il devient nécessaire de convoquer une assemblée spéciale, un délai minimal de 48 heures doit être respecté.
- 7.3 Les résolutions adoptées au sein de ces organismes doivent obtenir les votes de la majorité des membres présents à l'assemblée en conformité avec les dispositions ayant trait au quorum, applicables à chacun de ces organismes.
- 7.4 Lorsqu'une personne effectue un remplacement ou comble une vacance conformément aux présents Statuts, elle est substituée aux droits et obligations de la personne titulaire du poste.

ARTICLE 8 – STATUT DE MEMBRE

8.1 Éligibilité

Pour être membre de l'Union, une personne salariée doit avoir été visée par une campagne de recrutement ou par une accréditation de l'Union au moment de son adhésion et avoir été acceptée à ce titre par le Comité exécutif de l'Union.

8.2 Adhésion

A. Adhésion au cours d'une campagne de recrutement, maraudage ou fusion :

- a) Une personne salariée éligible qui désire adhérer à l'Union doit signer la formule de demande d'adhésion et s'il y a lieu verser à l'Union le montant de cotisation syndicale déterminé par la loi ou le règlement pertinent.
- b) De façon générale, cette cotisation syndicale est le seul montant qu'une personne salariée doit payer à l'Union au cours de la période entre la signature de sa demande d'adhésion et l'émission de l'accréditation syndicale à l'égard du groupe de personnes salariées dont elle fait partie.
- c) Le Comité exécutif de l'Union peut suspendre l'obligation des membres d'une unité de base de payer la cotisation syndicale au cours de la période entre l'émission de l'accréditation syndicale et la mise en œuvre de la convention collective.

B. Adhésion à un autre moment

- a) Une personne salariée éligible qui désire adhérer à l'Union à un autre moment doit signer la formule d'adhésion et verser à l'Union le droit d'entrée au montant déterminé par le Comité exécutif de l'Union.

- b) Les personnes titulaires des postes de président, vice-président à l'administration et vice-président exécutif de l'Union sont membres à part entière de l'Union durant l'exercice de leur mandat.

8.3 Dénonciation

- a) La procédure de dénonciation peut être utilisée à l'encontre d'un membre de l'Union, par un autre membre de l'Union, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
1. La violation alléguée des Statuts;
 2. Une conduite indigne d'un membre de l'Union;
 3. La négligence grossière ou l'inefficacité mettant en danger les intérêts de l'Union;
 4. La négligence ou incurie dans l'administration et la gestion des fonds de l'Union ou de ceux des unités de base;
 5. La pratique alléguée de corruption ou celle contraire à l'éthique de l'Union;
 6. L'activité visant à nuire à l'Union ou visant un changement d'allégeance syndicale;
 7. Le dommage, de quelque façon, aux biens ou propriétés de l'Union;
 8. La participation à des activités à titre de briseur de grève;
 9. La dénonciation d'un membre de l'Union, sans motif raisonnable et de façon malicieuse.
- b) L'avis de dénonciation écrit, doit comporter les motifs à son soutien et être transmis au Comité exécutif de l'Union et au(x) membre(s) dénoncé(s).

c) Sur réception d'un avis de dénonciation, le Comité exécutif de l'Union doit décider de la recevabilité de la dénonciation et informer les parties concernées du traitement de cette dénonciation, s'il y a lieu.

Le Comité exécutif de l'Union peut recourir à l'une ou l'autre des mesures suivantes :

1. Mandater une personne pour faire enquête et lui faire rapport;
2. Mandater une personne pour qu'elle intervienne, tente de concilier les parties et lui fasse rapport;
3. Convoquer les parties et autres témoins utiles à une audition.

d) Le Comité exécutif de l'Union doit rendre une décision écrite et motivée, dans les meilleurs délais suivant la réception d'un rapport ou de l'audition et en transmettre copie aux parties concernées.

e) Le Comité exécutif de l'Union a le pouvoir d'accueillir ou de rejeter une dénonciation, de suspendre, exclure, destituer et/ou imposer toute autre sanction à un membre de l'Union.

f) La décision du Comité exécutif de l'Union qui accueille une dénonciation est susceptible d'appel par le ou les membre(s) dénoncé(s) devant le Conseil général de l'Union.

g) La décision du Comité exécutif portant sur une dénonciation, pour un motif autre que celui prévu à 8.3 a) 4), ne devient exécutoire qu'à l'expiration du délai d'appel au Conseil général. De plus, l'appel de la décision du Comité exécutif au Conseil général dans les autres cas suspend l'exécution de cette décision.

h) L'appel est formé par la transmission, à la personne titulaire du poste de président de l'Union, d'un avis écrit d'appel au Conseil général, dans les dix (10) jours de la connaissance de la décision.

- i) Le Conseil général doit convoquer la personne qui en appelle de la décision rendue par le Comité exécutif pour entendre ses représentations. Il peut convoquer la ou les personnes qui ont procédé à la dénonciation, mais n'entend pas de témoins.
- j) Le Conseil général de l'Union doit rendre une décision écrite et motivée, dans les meilleurs délais de l'audition.
- k) Lorsque la personne dénoncée et/ou la personne qui dénonce est membre du Conseil général de l'Union, elle peut être présente à l'audition, mais n'a pas droit de vote.
- l) Une demande de révision d'une décision imposant une sanction peut être présentée au Conseil général de l'Union après douze (12) mois de sa prise d'effet. Le Conseil général étudie la demande à son mérite et rend une décision écrite.

8.4 Membre honoraire

Le Conseil général peut nommer membre honoraire de l'Union toute personne qui a rendu divers services à l'Union. Le membre honoraire n'a pas droit de vote dans aucune instance prévue aux présents Statuts et n'est éligible à aucune fonction.

ARTICLE 9 – COTISATION SYNDICALE

9.1 Modification de la cotisation syndicale

Une modification de la cotisation syndicale doit recevoir l'approbation majoritaire des personnes déléguées au Congrès de l'Union ayant exprimé leur vote, sur une proposition du Comité exécutif de l'Union, qui a été au préalable soumise au Conseil général de l'Union.

9.2 Paiement de la cotisation syndicale

La cotisation syndicale doit être versée à l'Union dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du mois pour lequel elle est due. La responsabilité du paiement à expiration de ladite cotisation appartient au membre de l'Union de façon individuelle. Le membre de l'Union doit aviser celle-ci de tout changement de son adresse ou de son état civil. Le défaut par un membre de l'Union de payer, à expiration, la cotisation syndicale entraîne sa suspension comme membre et la perte des droits prévus aux présents Statuts. Le paiement de la ou des cotisations syndicales échues opère la levée de la suspension.

9.3 Membre retraité

Par exception, un membre qui prendrait sa retraite peut demeurer membre de l'Union en payant un montant de 1,50 \$ par semaine. Il n'a cependant pas droit de vote dans aucune instance prévue aux présents Statuts et n'est éligible à aucune fonction.

II – SECTION 2 - LES UNITÉS DE BASE

ARTICLE 10 – DÉFINITION ET RESPONSABILITÉS

- 10.1 L'unité de base désigne un groupe de personnes salariées qui travaillent pour un employeur donné, à l'intérieur d'une section territoriale déterminée par le Comité exécutif de l'Union.
- 10.2 Les sommes d'argent qui sont retournées par l'Union à l'unité de base ou qui font partie, à sa demande, des sommes dont l'Union requiert le prélèvement par l'employeur sur le salaire des personnes qui la composent, appartiennent en propre et de façon exclusive à celle-ci.
- 10.3 L'unité de base exerce une autorité pleine, entière et exclusive sur les sommes d'argent et, par décision de son assemblée générale, adopte des règles de fonctionnement concernant leur gestion, administration et utilisation par le Comité exécutif de l'unité de base.

- 10.4 Le comité exécutif de l'unité de base doit faire rapport, lors de toute assemblée générale régulière de ses membres, de l'utilisation des sommes d'argent qui sont perçues au titre de la péréquation et du fonds de bien-être.
- 10.5 Le comité exécutif de l'unité de base doit soumettre par écrit, au moins une fois par an, un bilan financier qui doit être approuvé en assemblée générale **et copie remise au représentant syndical assigné à l'unité de base.** [Cf. proposition No RS1]
- 10.6 Des règles de fonctionnement peuvent être adoptées par chaque unité de base en autant qu'elles soient compatibles et conformes aux présents Statuts. À défaut, ces règles sont nulles et les Statuts prévalent.

ARTICLE 11 – COMITÉ EXÉCUTIF

11.1 Composition

Le Comité exécutif de l'unité de base se compose d'au plus cinq (5) membres et comprend normalement un poste de président, vice-président, secrétaire-trésorier, secrétaire correspondant et d'un conseiller. Si les membres de l'unité de base en expriment la volonté, au moyen d'une résolution à cet effet, adoptée au cours d'une assemblée dûment convoquée et transmise au Comité exécutif de l'Union, un nombre supplémentaire de un ou deux postes de conseiller peut être ajouté au Comité exécutif de l'unité de base.

11.2 Élection

- a) Les membres du Comité exécutif de l'unité de base sont élus par l'ensemble des personnes salariées, membres de l'Union, qui font partie de l'unité de base.
- b) La procédure de cette élection est déterminée au chapitre 4 des présents Statuts.
- c) Lors d'une fusion **d'un Syndicat à l'Union**, les règles de l'article 11.2 a) et b) ne s'appliquent au syndicat fusionné qu'une fois que le mandat de son comité exécutif est terminé. [Cf. proposition No RS2]

d) Lorsque des unités de base sont regroupées chez un même employeur et qu'il y a eu fusion d'accréditations par le Tribunal administratif du travail, il y aura élection d'un nouveau Comité exécutif pour l'unité de base, à moins d'entente, entre les exécutifs concernés, sur la constitution du nouveau Comité exécutif. [Cf. proposition No RS3 amendée]

11.3 Éligibilité

Les exigences d'éligibilité concernant la candidature à un poste au sein du Comité exécutif d'une unité de base sont les suivantes. La personne salariée doit :

1. être membre de l'Union de façon continue durant les douze (12) mois qui précèdent la date de l'élection. Toutefois, si une personne salariée fait partie d'un groupe de salariés qui sont membres de l'Union depuis moins de douze (12) mois, elle doit avoir été membre de l'Union de façon continue au cours d'au moins la moitié de la période entre le dépôt d'une requête en accréditation et la date de l'élection;
2. être une personne citoyenne canadienne ou immigrante reçue;
3. ne pas avoir été condamnée pour un acte criminel incompatible avec sa fonction et dont elle n'aurait pas obtenu le pardon;
4. être au service d'un employeur, exerçant des activités couvertes par la juridiction de l'Union, telle que décrite à l'article 4 au moment de la mise en nomination.

Cependant, la personne salariée congédiée et dont le congédiement fait l'objet d'un grief à l'égard duquel une décision finale n'est pas rendue demeure éligible.

11.4 Durée du mandat

La durée du mandat¹ des membres du Comité exécutif de l'unité de base est de quatre (4) ans.

¹ Pour les mandats débutant à compter du 4 juin 2007

Ce mandat prend fin à l'occasion des élections subséquentes à la date à laquelle ils ont été élus, lesquelles doivent avoir lieu au cours de la quatrième année calendrier de leur élection, et dans les quarante-cinq (45) jours qui précèdent ou qui suivent la date à laquelle ils ont été élus.

Par exception, ce mandat peut être prolongé, au moyen d'un vote majoritaire, à cet effet, lors d'une assemblée générale des membres de l'unité de base, jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

Durant toute la durée de son mandat, le membre élu du Comité exécutif d'une unité de base doit conserver les conditions d'éligibilité décrites au paragraphe 11.3. Si tel n'est pas le cas, il est procédé à son remplacement selon l'un des modes prévus à l'article 26.2 des présents Statuts.

Si, pour quelque cause, une vacance se crée au sein du Comité exécutif d'une unité de base, la personne représentante syndicale ou toute autre personne mandatée par le Comité exécutif de l'Union, doit mettre en œuvre la procédure d'élection mentionnée au chapitre IV de façon à assurer sans délai la succession au poste en question pour la durée restante du mandat.

Le Comité exécutif de l'unité de base peut décider, en cas d'incapacité d'agir de l'un de ses membres, pour une période temporaire, de nommer une personne remplaçante pour la période de cette incapacité.

11.5 Pouvoirs et responsabilités

a) De façon générale, les fonctions et responsabilités du Comité exécutif de l'unité de base consistent à faire valoir les volontés et exigences des membres qu'il représente auprès des autres échelons ou instances de l'Union, à transmettre aux membres les décisions prises par ces derniers organismes et, le cas échéant, à participer à la mise en œuvre des décisions en question.

De même, le Comité exécutif de l'unité de base fait valoir auprès de l'employeur les volontés et les intérêts des membres qu'il représente et voit au respect de la convention collective.

- b) De façon particulière, le Comité exécutif de l'unité de base a la responsabilité de soumettre à l'approbation des membres qu'il représente, en collaboration avec le représentant syndical désigné par l'Union ou, en son absence, avec une personne dûment mandatée par le Comité exécutif de l'Union, les projets de convention collective réglant leurs conditions de travail; il doit également veiller au respect de la fréquence édictée aux présents Statuts des assemblées générales des membres de l'unité de base qu'il représente.

Le Comité exécutif de l'unité de base et le représentant syndical au dossier feront tout leur possible, en considérant leur stratégie de négociation, pour informer les membres des changements proposés à une convention collective et de les communiquer aux membres le plus tôt possible avant de procéder au vote.

De même, le Comité exécutif de l'unité de base doit encourager la plus grande participation possible des membres qu'il représente aux activités et décisions des différents organismes de l'Union en leur fournissant régulièrement les renseignements nécessaires, à ce propos.

À cette fin, le comité exécutif de l'unité de base peut faire élire des membres délégués, pour un mandat de trois (3) ans, dont le rôle consiste à faire valoir les droits des membres de leur unité de base, voir au respect de la convention collective ou participer à différents comités.

- c) Le Comité exécutif de l'unité de base doit gérer, administrer et utiliser les sommes d'argent appartenant à l'unité de base conformément aux règles de fonctionnement adoptées par l'assemblée générale.

d) Dès l'expiration de leur mandat ou à l'occasion d'une vacance au sein du Comité exécutif d'une unité de base, le ou les membres concernés, doivent transmettre à la ou aux personnes qui succèdent, les succéder, argents et biens de l'Union en leur possession.

11.6 Fréquence des assemblées

Le Comité exécutif de l'unité de base peut tenir, une fois par mois, une assemblée des membres qu'il représente, afin de renseigner ces derniers à propos des diverses activités et décisions de l'Union, et de prendre, s'il y a lieu, les décisions nécessaires à la sauvegarde de leurs intérêts. Toutefois, il doit convoquer et tenir une telle assemblée au moins une fois par année. De plus, il doit tenir une telle assemblée à la demande de membres dont le nombre respecte les règles du quorum, et ce, dans un délai raisonnable.

Le délai de convocation de ces assemblées est prévu à l'article 7.2 des statuts.

11.7 Quorum

a) Dans le cas d'une unité de base comptant sept (7) membres et moins, la présence de la majorité des membres constitue le quorum.

b) Dans le cas d'une unité de base comptant plus de sept (7) membres et moins de cinquante (50) membres, la présence de cinq (5) membres constitue le quorum.

c) Dans le cas d'une unité de base comptant cinquante (50) membres et plus, la présence de dix pour cent (10 %) des membres constitue le quorum.

d) S'il n'y a pas quorum et que l'avis de convocation de l'assemblée générale contient toutes les propositions à être débattues et qui sont suivies d'un vote, les personnes présentes trente (30) minutes après l'heure fixée pour l'ouverture de l'assemblée constituent le quorum et les décisions alors prises sont valablement décidées.

II – SECTION 3 – LES DIVISIONS

ARTICLE 12 – DÉFINITION

Une division désigne l'ensemble des personnes salariées qui font partie d'unités de base et qui travaillent pour des employeurs donnés dans un ou plusieurs secteurs d'activités.

ARTICLE 13 – NOMBRE DE DIVISIONS

Le nombre de divisions et la composition de chacune d'elles sont déterminés par le Conseil général.

Si le Conseil général modifie le nombre de divisions, les membres du Comité exécutif d'une division, élus au Congrès de l'Union, doivent demeurer en fonction et d'autres membres peuvent être nommés, si nécessaire, jusqu'à concurrence du nombre de postes prévu à l'article 14.1 des Statuts. Les membres du Comité exécutif d'une division, nommés par le Conseil général demeurent en fonction jusqu'à la tenue du Congrès de l'Union qui suit leur nomination.

La fusion d'un syndicat avec l'Union peut entraîner la création d'une nouvelle division suite à une résolution du Conseil général. Une telle division ne pourra cependant être créée que si le syndicat fusionné à l'Union détient plus d'une accréditation ou est jumelé à d'autres unités de base du même secteur d'activités.

Lorsqu'une nouvelle division est ainsi créée par le Conseil général suite à une fusion, le Conseil général nomme au Comité exécutif de cette division, les membres du Comité exécutif du syndicat fusionné et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes prévu à l'article 14.1 des Statuts.

ARTICLE 14 – COMITÉ EXÉCUTIF DE LA DIVISION

14.1 Composition et élection

Le Comité exécutif de la division se compose des postes de président, vice-président, secrétaire et trois (3) directeurs. Il est élu à l'occasion du Congrès de l'Union, suivant la procédure déterminée au chapitre 4 des présents Statuts.

14.2 **Éligibilité**

Les exigences d'éligibilité concernant la candidature à un poste au sein du Comité exécutif d'une division sont les suivantes. La personne salariée doit :

1. être membre de l'Union de façon continue durant les douze (12) mois qui précèdent la date de l'élection;
2. être une personne citoyenne canadienne ou immigrante reçue;
3. ne pas avoir été condamnée pour un acte criminel incompatible avec sa fonction et dont elle n'aurait pas obtenu le pardon;
4. être au service d'un employeur, exerçant des activités couvertes par la juridiction de l'Union, telle que décrite à l'article 4 au moment de la mise en nomination;

Cependant, la personne salariée congédiée et dont le congédiement fait l'objet d'un grief à l'égard duquel une décision finale n'est pas rendue demeure éligible;

5. être une personne déléguée au Congrès de l'union;
6. lors d'une fusion **d'un Syndicat à l'Union**, le respect du délai prévu au paragraphe 1 se vérifie en fonction de la situation qui existait avant la fusion. [Cf. proposition No RS2]

14.3 **Durée du mandat**

Le mandat des membres du Comité exécutif d'une division prend fin à l'occasion des élections au Congrès qui suit celui de leur élection.

Durant toute la durée de son mandat, le membre élu du Comité exécutif d'une division doit conserver les conditions d'éligibilité décrites aux paragraphes 1 à 4 de l'article 14.2. Si tel n'est pas le cas, il est destitué de ses fonctions et il doit être procédé à son remplacement, auquel cas la procédure prévue au paragraphe f) de l'article 16.1 des présents Statuts s'applique.

Lorsqu'un membre du Comité exécutif d'une division effectue un remplacement temporaire au sein du personnel de base ou du personnel de bureau de l'Union, il ne peut occuper sa fonction élective. Le poste est considéré en absence du titulaire et les dispositions des paragraphes g) ou i) de l'article 18.3, selon le cas, s'appliquent. À la fin du remplacement temporaire, il retourne à son poste électif au sein de l'Union.

14.4 Pouvoirs et responsabilités

a) De façon générale, les fonctions et responsabilités du Comité exécutif d'une division consistent à faire valoir les volontés et exigences des membres de la division qu'il représente auprès du Conseil général et du Comité exécutif de l'Union, et à transmettre aux membres les décisions prises par ces derniers organismes.

De même, il doit collaborer avec le Comité exécutif des unités de base à la réalisation des fonctions et responsabilités confiées à ce comité.

b) De façon particulière, il doit collaborer à la mise en œuvre des règlements et décisions du Conseil général et du Comité exécutif de l'Union.

14.5 Assemblées des membres des Comités exécutifs des unités de base d'une division

- a) Le Comité exécutif d'une division accompagné, s'il le désire, d'un ou de représentants syndicaux œuvrant dans cette division peut tenir, lorsque l'intérêt des membres de cette division l'exige, une assemblée des membres des Comités exécutifs des unités de base faisant partie de la division en question, afin de renseigner ces derniers à propos des activités et décisions de l'Union, concernant leur secteur d'activités et de prendre, s'il y a lieu, les décisions nécessaires à la sauvegarde de l'intérêt des membres de la division.
- b) Étant donné l'absence relative de concentration des membres d'une division sur le territoire, le Comité exécutif de l'Union peut diviser en sections le territoire de cette division et considérer les assemblées générales de membres constituées au niveau de ces sections comme conformes aux exigences des présents Statuts.

II – SECTION 4 – LE CONSEIL GÉNÉRAL

ARTICLE 15 – COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT

- 15.1 Le Conseil général est composé des membres du Comité exécutif de l'Union, et des membres du Comité exécutif des différentes divisions.
- 15.2 Le Conseil général est l'organisme qui gouverne l'Union entre les Congrès de l'Union.
- 15.3 Le mandat des membres du Conseil général prend fin à l'occasion des élections au Congrès qui suit celui de leur élection.

ARTICLE 16 – POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS

16.1 Pouvoirs et responsabilités

- a) De façon générale, les fonctions et responsabilités du Conseil général consistent à établir les principes d'action et l'orientation générale de l'activité de l'Union.

De même cet organisme agit dans les cas prévus aux présents Statuts, comme instance d'appel des décisions prises par le Comité exécutif de l'Union.

- b) De façon particulière, le Conseil général approuve, avant le début de l'exercice financier, le budget de l'Union. Les amendements importants qui deviennent nécessaires en cours d'exercice financier doivent de la même façon, faire l'objet d'une approbation.
- c) Le Conseil général peut également soumettre à l'appréciation directe des membres de l'Union toute question qu'il juge d'une importance suffisante.
- d) Le Conseil général a le pouvoir d'entériner tout projet de fusion d'un syndicat avec l'Union, et ce, sur recommandation du Comité exécutif de l'Union.
- e) Si, pour quelque cause, une vacance se crée aux postes de président de l'Union, vice-président à l'administration de l'Union, vice-président exécutif de l'Union ou vérificateur, le Conseil général nomme un remplaçant qui occupera ce poste jusqu'à la fin du mandat. Ce remplaçant doit rencontrer les exigences d'éligibilité décrites selon le cas aux paragraphes 1 à 4 de l'article 14.2, 18.1 ou aux paragraphes 1 à 4 de l'article 20.2 des Statuts.
- f) Si, pour quelque cause, une vacance se crée parmi les membres du Comité exécutif d'une division, le Comité exécutif de cette division choisit un candidat pour occuper le poste vacant jusqu'à la fin du mandat et le soumet au Conseil général de l'Union pour approbation. Ce remplaçant doit rencontrer les conditions d'éligibilité décrites aux paragraphes 1 à 4 de l'article 14.2 des Statuts.
- g) Dès l'expiration de leur mandat ou à l'occasion d'une vacance au sein du Conseil général de l'Union, le ou les membres concernés doivent transmettre à la ou aux personnes qui succèdent, les argents et biens de l'Union en leur possession.

16.2 Fréquence des assemblées

- a) Sur convocation du Comité exécutif, le Conseil général doit se réunir régulièrement, au moins une (1) fois par trois (3) mois.
- b) Le Comité exécutif de l'Union peut, pour cause, convoquer une réunion spéciale du Conseil général. Le Comité exécutif de l'Union doit, suite à une requête écrite de sept (7) membres du Conseil général, convoquer une réunion spéciale du Conseil général.

16.3 Quorum

La présence de sept (7) membres du Conseil général, dont au moins une personne représentant chacune des divisions, constitue le quorum.

II – SECTION 5 – LE COMITÉ EXÉCUTIF DE L'UNION

ARTICLE 17 – COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT

- 17.1 Le Comité exécutif de l'Union se compose des postes de président, vice-président à l'administration, vice-président exécutif et d'un nombre de postes de vice-président égal au nombre de divisions.
- 17.2 Le Comité exécutif de l'Union est l'organisme qui gouverne l'Union, entre les assemblées du Conseil général.
- 17.3 Le mandat des membres du Comité exécutif prend fin à l'occasion des élections au Congrès qui suit celui de leur élection;

Pendant toute la durée de leur mandat, ces personnes doivent conserver les conditions d'éligibilité décrites aux paragraphes 1 à 4 de l'article 14.2. Si elles sont destituées de leurs fonctions, il doit être procédé à leur remplacement selon la procédure prévue, selon le cas, au paragraphe e) ou f) de l'article 16.1 des présents Statuts.

ARTICLE 18

18.1 Éligibilité

Malgré les alinéas 1 et 4 de l'article 14.2, une personne faisant partie du personnel de base de l'Union peut, si elle a complété deux (2) ans de service, poser sa candidature aux postes de président de l'Union, vice-président à l'administration et vice-président exécutif de l'Union.

18.2 Élection

a) Les personnes candidates aux postes de président de l'Union, vice-président à l'administration de l'Union et vice-président exécutif de l'Union sont élues à l'occasion du Congrès de l'Union, suivant la procédure déterminée au chapitre 4 des présents Statuts.

b) Quant aux personnes candidates aux postes de vice-président de l'Union, les personnes qui ont été élues au poste de président de chacune des divisions agissent de plein droit comme vice-présidents de l'Union.

18.3 Pouvoirs et responsabilités

Le Comité exécutif de l'Union doit notamment s'acquitter des responsabilités suivantes :

a) Il doit veiller au respect des présents Statuts.

b) Il doit veiller à l'interprétation des présents Statuts.

c) Il doit autoriser toute dépense des argents de l'Union, et telle dépense doit nécessairement apparaître à un poste quelconque du budget qui a été approuvé par le Conseil général.

d) Il peut, malgré le paragraphe précédent, décider d'une demande de crédit supplémentaire relativement à un item du budget déjà approuvé par le Conseil général, mais doit soumettre telle décision à l'approbation de cet organisme, lors de la réunion suivante de celui-ci.

- e) Il doit gérer et administrer les immeubles et autres actifs de l'Union.
- f) Il doit veiller, en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'une personne titulaire du poste de président, vice-président à l'administration ou vice-président exécutif, à ce que le remplacement s'effectue de la façon suivante :
 - la personne titulaire du poste de président est remplacée par la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration;
 - la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration est remplacée par la personne titulaire du poste de vice-président exécutif;
 - la personne titulaire du poste de vice-président exécutif est remplacée par la personne alors nommée par le Comité exécutif.
- g) Il doit veiller, en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'une personne titulaire du poste de vice-président de l'Union, à ce que celle-ci soit remplacée par voie hiérarchique dans la division concernée.
- h) Il doit décider, en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'une personne titulaire du poste de vérificateur, du choix de la personne remplaçante à ce poste durant la période en question.
- i) Il doit décider, en cas d'absence ou d'incapacité d'agir d'un vice-président de division, secrétaire de division, directeur de division, de nommer ou non une personne remplaçante pour la période en question.
- j) Il doit approuver l'engagement du personnel de base et du personnel de bureau.

- k) Il détermine les congrès, colloques ou manifestations du mouvement ouvrier auxquels les personnes déléguées de l'Union vont participer; le cas échéant, il doit constituer la délégation de l'Union en respectant le plus possible la répartition des membres au sein de chacune des divisions.
- l) Il peut créer tout comité qu'il juge nécessaire à la bonne exécution des responsabilités qui lui sont confiées, ou à la poursuite des fins de l'Union, en vertu des présents Statuts.
- m) Il doit veiller à l'exécution de tout mandat que pourrait lui confier le Conseil général ou l'ensemble des membres qu'il représente.

18.4 Fréquence des assemblées

Le Comité exécutif de l'Union se réunit au moins une (1) fois par mois. La personne titulaire du poste de président peut, pour cause, et elle doit, à la requête écrite de deux (2) membres du Comité exécutif de l'Union, convoquer une réunion spéciale du Comité.

En cas d'urgence, notamment dans les cas suivants :

- I. pour l'admission de nouveaux membres;
- II. pour autoriser le dépôt d'une requête en accréditation et toutes procédures y afférentes.

Le Comité exécutif de l'Union peut adopter des résolutions sans qu'une réunion formelle ne soit convoquée. Pour être valide cependant, une telle résolution doit être transmise de vive voix ou autrement à chacun des membres du comité exécutif qui peut raisonnablement être rejoint et doit recevoir l'approbation de la majorité des membres du Comité exécutif.

Le Comité exécutif de l'Union peut, pour cause, convoquer une réunion spéciale du Conseil général. Le Comité exécutif de l'Union doit, suite à une requête écrite de sept (7) membres du Conseil général, convoquer une réunion spéciale du Conseil général.

18.5 Quorum

La présence de la majorité des membres du Comité exécutif constitue le quorum.

ARTICLE 19 – FONCTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'UNION

19.1 Le président ou la présidente

De façon générale, la personne titulaire du poste de président de l'Union est la principale personne dirigeant l'Union, représentant celle-ci et porte-parole de la politique décidée par l'Union. Cette personne a la responsabilité de la bonne marche des activités de l'Union. Elle détient son autorité et pouvoir de l'ensemble des membres et du Comité exécutif de l'Union, et doit faire rapport régulièrement de ses activités à cet organisme. De façon particulière, la personne titulaire du poste de président de l'Union doit remplir les fonctions suivantes :

- a) Elle préside les réunions du Conseil général et du Comité exécutif de l'Union et dispose dans ces cas d'un vote prépondérant au cas d'égalité des votes concernant une proposition.
- b) Elle rend authentiques par sa signature les documents qui lient officiellement l'Union.
- c) Elle signe, conjointement avec la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration de l'Union, ou en cas d'absence ou d'incapacité d'agir de cette dernière, avec la personne titulaire du poste de vice-président exécutif, les chèques de l'Union, à titre de paiement pour les dépenses déjà autorisées par le Comité exécutif de l'Union et prévues au budget approuvé par le Conseil général.
- d) Elle fait partie de plein droit de tout comité créé par le Comité exécutif.
- e) Elle soumet au Comité exécutif de l'Union pour approbation l'embauche du personnel sous sa responsabilité et dont elle assume la supervision.

- f) Elle confie à la personne vice-présidente à l'administration ou à la personne vice-présidente exécutive de l'Union les mandats qu'elle juge appropriés aux fins de la bonne marche des activités de l'Union et résout tout différend pouvant les opposer relatif à l'embauche ou à la supervision du personnel sous leur responsabilité.
- g) Elle consacre tout son temps de travail à l'exercice de ses fonctions de président.

19.2 Le vice-président à l'administration ou la vice-présidente à l'administration

Sous l'autorité du président, la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration de l'Union constitue la principale responsable de l'exécution de différentes tâches administratives découlant des activités de l'Union et doit faire rapport régulièrement de ses activités au Comité exécutif de l'Union. De façon particulière, la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration de l'Union doit remplir les fonctions suivantes :

- a) Elle doit maintenir régulièrement à jour divers états financiers déterminés par le Comité exécutif de l'Union, de façon à pouvoir fournir aux membres de l'Union, les renseignements que ceux-ci peuvent requérir.
- b) Elle a la responsabilité de l'encaissement par l'Union de toute somme d'argent et de leur dépôt dans un compte au nom de l'Union, détenu auprès d'une institution financière désignée par le Comité exécutif de l'Union.
- c) Elle doit collaborer pleinement avec la personne titulaire du poste de vérificateur à l'exécution des fonctions confiées à cette dernière en vertu des présents Statuts.

- d) Elle doit voir à la préparation du budget annuel de l'Union, lequel doit être présenté au Conseil général au cours du dernier mois de l'exercice financier en cours.
- e) Elle doit veiller au respect intégral du budget approuvé par le Conseil général et préparer, en fin d'exercice financier, les divers documents ou états financiers pertinents et exigés de l'Union, accompagnés de diverses pièces justificatives.
- f) Elle soumet également au Comité exécutif de l'Union, pour approbation, l'embauche du personnel sous sa responsabilité dont elle assume la supervision.
- g) Elle signe conjointement avec la personne titulaire du poste de président de l'Union, et en cas d'absence ou d'incapacité d'agir de cette dernière, avec la personne titulaire du poste de vice-président exécutif, les chèques de l'Union à titre de paiement pour les dépenses déjà autorisées par le Comité exécutif de l'Union et prévues au budget approuvé par le Conseil général.
- h) Elle doit assister la personne titulaire du poste de président de l'Union dans l'exécution des fonctions confiées à cette dernière par les présents Statuts et exécute tout mandat que le président, le Comité exécutif ou le Conseil général de l'Union peut lui confier.
- i) Elle consacre tout son temps de travail à l'exercice de ses fonctions de vice-président à l'administration.
- j) Elle transmet annuellement à tous les membres de l'Union, les états financiers de l'Union.
- k) Elle veille à la mise à jour de la liste complète des membres de l'Union.

19.3 Le vice-président exécutif ou la vice-présidente exécutive

Sous l'autorité du président, de façon générale, la personne titulaire du poste de vice-président exécutif de l'Union constitue la principale responsable de l'exécution de diverses tâches reliées aux assemblées du Comité exécutif de l'Union et du Conseil général de l'Union et de la conservation des documents de l'Union et doit faire rapport régulièrement de ses activités au Comité exécutif de l'Union. De façon particulière, la personne titulaire du poste de vice-président exécutif doit remplir les fonctions suivantes :

- a) Elle veille à la convocation des assemblées du Comité exécutif de l'Union et du Conseil général, sur demande de la personne titulaire du poste de président de l'Union, et elle doit joindre à telle convocation, un ordre du jour de l'assemblée.
- b) Elle a la responsabilité de la tenue à jour des procès-verbaux des assemblées du Comité exécutif de l'Union et du Conseil général.
- c) Elle sauvegarde les archives, registres et tout autre bien appartenant à l'Union et notamment, elle doit assurer la conservation des pièces justificatives concernant les revenus et dépenses de l'Union pour une période de cinq (5) ans.
- d) Elle signe conjointement avec la personne titulaire du poste de président, les chèques de l'Union, à titre de paiement pour les dépenses déjà autorisées par le Comité exécutif de l'Union et prévues au budget approuvé par le Conseil général, en cas d'absence ou d'incapacité d'agir de la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration. Elle fait de même avec la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration en cas d'absence ou d'incapacité d'agir de la personne titulaire du poste de président.
- e) Elle doit assister la personne titulaire du poste de président dans l'exécution des fonctions confiées à cette dernière par les présents Statuts et exécute tout mandat que le président, le Comité exécutif ou le Conseil général de l'Union peut lui confier.

- f) Elle soumet au Comité exécutif de l'Union, pour approbation, l'embauche du personnel sous sa responsabilité et dont elle assume la supervision.
- g) Elle consacre tout son temps de travail à l'exercice de ses fonctions de vice-président exécutif.

19.4 Les vice-présidents ou vice-présidentes

- a) De façon générale, les personnes titulaires des postes de vice-présidents de l'Union doivent assister la personne titulaire du poste de président dans l'exécution des fonctions confiées à cette dernière en vertu des présents Statuts et ce, à la demande de celle-ci.
- b) De façon particulière, les personnes titulaires des postes de vice-présidents de l'Union doivent remplir toutes les fonctions que leur confie le Comité exécutif de l'Union ou le Conseil général.

II – SECTION 6 – VÉRIFICATEUR OU VÉRIFICATRICE DE L'UNION

ARTICLE 20

20.1 Durée du mandat

Le mandat de la personne titulaire du poste de vérificateur prend fin à l'occasion des élections au Congrès qui suit celui de son élection.

Durant l'exercice de ses fonctions, la personne titulaire du poste de vérificateur doit conserver les conditions d'éligibilité décrites aux paragraphes 1 à 4 de l'article 20.2. Si tel n'est pas le cas, il est procédé à son remplacement selon la procédure prévue au paragraphe e) de l'article 16.1 des présents Statuts.

Lorsque la personne titulaire du poste de vérificateur effectue un remplacement temporaire au sein du personnel de base ou du personnel de bureau de l'Union, elle ne peut occuper sa fonction élective. Le poste est considéré en absence du titulaire et les dispositions du paragraphe h) de l'article 18.3 s'appliquent. À la fin du remplacement temporaire, il retourne à son poste électif au sein de l'Union.

20.2 **Éligibilité**

Les exigences d'éligibilité concernant la candidature au poste de vérificateur sont les suivantes :

1. être membre de l'Union de façon continue durant les douze (12) mois qui précèdent la date de l'élection;
2. être une personne citoyenne canadienne ou immigrante reçue;
3. ne pas avoir été condamnée pour un acte criminel incompatible avec sa fonction et dont elle n'aurait pas obtenu le pardon;
4. être au service d'un employeur, exerçant des activités couvertes par la juridiction de l'Union, telle que décrite à l'article 4 au moment de la mise en nomination.

Cependant, la personne salariée congédiée et dont le congédiement fait l'objet d'un grief à l'égard duquel une décision finale n'est pas rendue demeure éligible;

5. être une personne déléguée au Congrès de l'union.

20.3 **Élection**

La personne titulaire du poste de vérificateur est élue à l'occasion du Congrès de l'Union suivant la procédure déterminée au chapitre IV des présents Statuts.

20.4 **Pouvoirs et responsabilités**

De façon générale, la personne titulaire du poste de vérificateur a les responsabilités suivantes :

- a) Elle doit examiner régulièrement, au moins une (1) fois par mois, les livres et registres de l'Union se trouvant sous la responsabilité de la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration de l'Union et soumettre un rapport écrit de ses constatations et de ses recommandations s'il y a lieu à la réunion suivante du Comité exécutif de l'Union et du Conseil général.

- b) Elle doit veiller à la préparation, par la personne titulaire du poste de vice-président à l'administration de l'Union, des divers états financiers usuels en fin d'exercice financier de façon à renseigner adéquatement les membres de l'Union intéressés en pareille matière.
- c) Elle assiste aux assemblées du Conseil général, avec droit de parole, mais sans droit de vote.
- d) Dès l'expiration de son mandat ou si son poste devient vacant, elle doit transmettre à la personne qui lui succède, les argents et biens de l'Union en sa possession.

II- SECTION 7 – CONGRÈS DE L'UNION

ARTICLE 21

21.1 Définition

Le Congrès de l'Union est l'organisme suprême de décision au sein de l'Union. Les décisions y sont prises à la majorité simple des voix, à moins qu'il n'en soit autrement prévu par les présents Statuts.

21.2 Date

- a) Le Congrès de l'Union a lieu tous les quatre (4) ans, à la date déterminée par le Comité exécutif de l'Union.
- b) De même, le Conseil général peut convoquer, à la date qu'il fixe, tout Congrès spécial de l'Union qu'il juge nécessaire.

21.3 Nombre de personnes déléguées

a) L'unité de base comptant vingt-cinq (25) personnes et plus qui cotisent a droit à un nombre de personnes déléguées au Congrès de l'Union, selon l'échelle suivante :

25 à 99	1 personne déléguée
100 à 199	2 personnes déléguées
200 à 299	3 personnes déléguées
300 à 399	4 personnes déléguées
400 à 499	5 personnes déléguées
500 à 599	6 personnes déléguées
600 à 699	7 personnes déléguées
700 à 799	8 personnes déléguées

et ainsi de suite.

b) Les unités de base comptant vingt-quatre (24) personnes et moins qui cotisent doivent être regroupées sur le plan géographique, par division, de la façon résolue par le Comité exécutif de l'Union, afin de déterminer le nombre de personnes déléguées qui représenteront les membres ainsi regroupés au Congrès de l'Union, au prorata énoncé à l'alinéa précédent.

c) Le nombre de cotisants est déterminé par le nombre moyen de salariés apparaissant sur la liste de cotisations syndicales de cette unité de base l'année précédant le Congrès. Le nombre de cotisants des unités de base pour lesquels l'Union est accréditée au cours de l'année précédant le Congrès est déterminé par le nombre moyen de salariés pour les mois durant lesquels des cotisations ont été prélevées au moins trente (30) jours avant l'ouverture du Congrès. Le Comité exécutif de l'Union peut déterminer une règle particulière, à la demande écrite d'une unité de base si :

1. les motifs invoqués au soutien de la demande le justifient;
2. les délais dans lesquels la demande est faite ne nuisent pas au bon fonctionnement de l'organisation du Congrès à venir.

Nonobstant ce qui précède, les mois de juin et juillet précédant le Congrès sont utilisés pour déterminer le nombre moyen de cotisants d'une unité dont les opérations ont lieu durant la période estivale et les mois de décembre et janvier précédant le Congrès pour les unités dont les opérations ont lieu durant la période hivernale.

Une unité de base en grève ou en lock-out a droit à une personne déléguée ou plus selon le nombre moyen de cotisants apparaissant sur la liste de cotisations syndicales lors des deux (2) derniers mois précédant le début de la grève ou du lock-out.

d) Toutes les nouvelles unités qui ont droit à une personne déléguée ou plus sont éligibles si des cotisations syndicales ont été prélevées selon les politiques de l'Union au moins trente (30) jours avant l'ouverture du Congrès.

e) Toutes les nouvelles unités qui, en fonction du nombre de cotisants, ont le droit de faire partie d'un regroupement, doivent répondre aux conditions suivantes :

1. que les cotisations syndicales soient reçues avant la tenue du Congrès;
2. que l'assemblée des unités faisant partie du regroupement n'ait pas déjà eu lieu.

21.4 Lettre de créance

Au moins quinze (15) jours avant l'ouverture du Congrès, le Comité exécutif de l'Union doit faire parvenir à chaque personne élue déléguée ou déléguée d'office la lettre de créance attestant de son statut de délégué au Congrès, avec copie des propositions reçues par la personne titulaire du poste de vice-président exécutif conformément au paragraphe 2 de l'article 21.6 et au paragraphe 2 de l'article 21.7 des présents Statuts.

21.5 Président ou présidente d'élection

- a) La personne présidente d'élection est nommée par le Conseil général lors de la dernière assemblée de cet organisme, précédant le Congrès de l'Union.
- b) Elle a la responsabilité de l'application de la procédure d'élection prévue aux présents Statuts, à l'égard des membres du Comité exécutif de l'Union, du Comité exécutif d'une division et de la personne vérificatrice.
- c) Elle détient toute l'autorité nécessaire pour solutionner tout problème ou toute question, à l'intérieur du mandat qui lui est confié, pouvant lui être soumis au cours du Congrès de l'Union.
- d) Elle peut s'adjoindre le nombre de personnes représentantes officielles qu'elle juge nécessaire au déroulement ordonné des élections. Le choix de ces personnes représentantes doit cependant être sanctionné par le Comité exécutif et le Conseil général de l'Union sortant de charge.
- e) Elle possède à l'égard de ses représentantes et représentants officiels, une autorité exclusive, suffisante pour assurer le déroulement ordonné des élections.
- f) La personne présidente d'élection et ses représentantes et représentants officiels ne sont éligibles à aucun des postes dont ils ont à surveiller l'élection.
- g) Elle n'a pas droit de vote.
- h) Au cas d'incapacité d'agir de la personne présidente d'élection, la personne remplaçante est alors choisie par le Comité exécutif et le Conseil général de l'Union sortant de charge.

21.6 Proposition au Congrès de l'Union

Une proposition qui ne vise pas à amender les Statuts de l'Union doit franchir, pour être soumise au Congrès de l'Union, les étapes suivantes :

1. Elle doit faire l'objet d'une résolution du Comité exécutif de l'Union, du Conseil général de l'Union, du Comité exécutif d'une division ou d'une assemblée générale des membres d'une unité de base de l'Union adoptée lors d'une réunion en conformité des présents Statuts.
2. Dans le cas d'une résolution adoptée par une assemblée générale des membres d'une unité de base ou par un Comité exécutif d'une division, copie de la résolution en question doit être transmise à la personne titulaire du poste de vice-président exécutif de l'Union dans un délai d'au moins soixante (60) jours avant la date d'ouverture du Congrès de l'Union.
3. La résolution de l'une des instances précitées est soumise à l'appréciation des délégués du Congrès, conformément à l'ordre du jour. Pour être adoptée, elle doit recevoir l'approbation par majorité simple des votes exprimés.

21.7 Proposition d'amendement aux Statuts

Toute proposition visant à amender un article quelconque des présents Statuts doit franchir les étapes suivantes :

1. Elle doit faire l'objet d'une résolution du Comité exécutif de l'Union, du Conseil général de l'Union, du Comité exécutif d'une division, ou d'une assemblée générale des membres de l'Union d'une unité de base adoptée lors d'une réunion en conformité des présents Statuts.
2. Dans le cas d'une résolution adoptée par une assemblée générale des membres de l'Union d'une unité de base ou par un Comité exécutif d'une division, copie de la résolution en question doit être transmise à la personne vice-présidente exécutive de l'Union dans un délai d'au moins soixante (60) jours avant la date d'ouverture du Congrès de l'Union.
3. La résolution de l'une des instances précitées est soumise à l'appréciation des délégués du Congrès, conformément à l'ordre du jour. Pour être adoptée, elle doit recevoir l'approbation majoritaire, dans une proportion des deux tiers (2/3) des votes exprimés. Elle entre en vigueur immédiatement à compter de son adoption, sauf stipulation à l'effet contraire.

CHAPITRE III– FONCTIONNEMENT DE L'UNION
III – SECTION 1 – LE PERSONNEL

ARTICLE 22 LE PERSONNEL DE BASE

22.1 Définition

- a) Toute personne que le Comité exécutif de l'Union juge nécessaire à la poursuite de l'activité de l'Union, soit notamment les diverses phases du recrutement de nouveaux membres, la négociation, la conclusion et l'application de conventions collectives ainsi que toute autre fonction que pourrait déterminer le Comité exécutif de l'Union.
- b) Le personnel de base comprend les personnes titulaires d'un poste d'organisateur, de représentant syndical, de conseiller juridique et tout autre poste que pourrait déterminer le Comité exécutif de l'Union.

22.2 Pouvoirs et responsabilités

En particulier, les personnes titulaires d'un poste de représentant syndical doivent signer, au nom de l'Union, avec les membres de l'unité de base mandatés à cet effet, les conventions collectives de travail ayant été approuvées par les membres concernés. En l'absence de représentant syndical, un membre du Comité exécutif de l'Union ou toute autre personne mandatée par ce Comité peut, de la même façon, signer les documents en question. Les représentants syndicaux, de concert avec les membres de l'unité de base mandatés à cet effet, doivent également veiller au règlement, dans le meilleur intérêt des membres, des griefs que ceux-ci leur soumettent.

22.3 Mandat électif

Toute personne, membre du personnel de base, qui a été ou qui est élue à un poste électif au sein de l'Union, et qui, à la suite de cette élection, cesse de faire partie du personnel de base, est réintégrée dans ses fonctions au sein du personnel de base de l'Union dès que son mandat électif prend fin.

ARTICLE 23 – LE PERSONNEL DE BUREAU

Toute personne que le Comité exécutif de l'Union juge nécessaire au bon fonctionnement de l'Union quant aux tâches découlant de son activité.

III – SECTION 2 – LES REVENUS ET DÉPENSES

ARTICLE 24 – LES REVENUS

De façon générale, l'Union tire ses revenus des contributions provenant de ses membres. En particulier, ses revenus proviennent des droits d'entrée payés par les membres, des cotisations mensuelles payées par ses membres et par ceux qui y sont autrement tenus, des contributions statutaires ou occasionnelles venant d'organismes syndicaux et, de diverses autres sommes d'argent pouvant lui échoir, à titre gratuit ou autrement.

ARTICLE 25 – LES DÉPENSES

- 25.1 De façon générale, tout déboursé des argents de l'Union doit, au préalable, être apparu à un poste quelconque du budget approuvé par le Conseil général, sous réserve des pouvoirs spéciaux attribués au Comité exécutif de l'Union en vertu des Statuts au paragraphe d) de l'article 18.3.
- 25.2 Les argents de l'Union doivent être utilisés à défrayer le coût de ses activités nécessaires et utiles, conformément aux exigences énoncées aux présents Statuts.

CHAPITRE IV – PROCÉDURE D'ÉLECTION

ARTICLE 26 – ÉLECTION DU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'UNITÉ DE BASE

26.1 Élection

Dans les plus brefs délais du dépôt d'une requête en accréditation, à l'égard d'une unité de base, les membres de cette unité doivent élire leur Comité exécutif.

26.2 Modes d'élection

L'élection d'un ou des membres du Comité exécutif de l'unité de base doit se faire selon l'un des trois (3) modes suivants :

- a) lors d'une assemblée générale;
- b) par bureau(x) de scrutin;
- c) par courrier.

Le mode d'élection par assemblée générale doit être privilégié lorsque les caractéristiques de l'unité de base le permettent et il est le seul où la mise en candidature sur plus d'un poste est possible.

Une unité de base peut se doter de règles de fonctionnement prévoyant des modalités de vote par anticipation, devant être adoptées en assemblée générale. [Cf. proposition substitut No RS10]

À défaut, le choix du mode d'élection par scrutin ou par courrier est fait par la personne agissant à titre de représentant syndical et avec l'accord du Comité exécutif de l'unité de base, lorsqu'il y en a un.

26.3 Élection par assemblée générale

La personne représentante syndicale ou la personne présidente du Comité exécutif de cette unité doit transmettre un avis écrit aux personnes salariées concernées au moins sept (7) jours à l'avance de la date, de l'heure et du lieu de l'assemblée générale.

La mise en nomination des personnes candidates aux différents postes du Comité exécutif de l'unité de base a lieu lors de l'assemblée générale susmentionnée; si une seule personne candidate a été mise en nomination à un poste quelconque et si elle accepte ce fait, elle est alors formellement déclarée élue à ce poste.

Si plusieurs personnes candidates sont mises en nomination à un poste quelconque, et si elles acceptent ce fait, l'élection se

déroule alors, sous forme de scrutin secret, sous la présidence de la personne représentante syndicale ou toute autre personne mandatée par le Comité exécutif de l'Union; après compilation des résultats du vote, en présence des personnes candidates ou de leurs représentants, la personne présidente d'élection proclame les personnes candidates élues aux postes en question.

Lorsque l'élection d'une personne à un poste au sein du Comité exécutif de l'unité de base crée une vacance sur un autre poste de ce Comité, l'élection à ce poste se déroule à la même assemblée pourvu qu'une mention apparaisse à cet effet à l'avis de convocation et ordre du jour.

26.4 Élection par bureaux de scrutin

La personne représentante syndicale ou toute autre personne mandatée par le Comité exécutif de l'Union ou la personne présidente du comité exécutif de cette unité doit transmettre un avis écrit aux personnes salariées concernées au moins trente (30) jours à l'avance de la date, de l'heure et du lieu du scrutin et du délai pour soumettre les candidatures.

La ou les mises en nomination écrites des personnes candidates aux différents postes du Comité exécutif de l'unité de base doivent être reçues par la personne représentante syndicale ou la personne mandatée par le Comité exécutif au moins quinze (15) jours avant la date du scrutin; si une seule personne est mise en candidature à un poste quelconque et si elle accepte ce fait, elle est alors formellement déclarée élue à ce poste.

Si plusieurs personnes sont mises en candidature à un poste quelconque, et si elles acceptent ce fait, les noms de ces personnes candidates sont inscrits sur le bulletin de vote et l'élection se déroule alors, sous forme de scrutin secret, sous la présidence de la personne présidente d'élection; après compilation des résultats du vote, en présence des personnes candidates ou de leurs représentants, la personne présidente d'élection proclame les personnes candidates élues aux postes en question.

26.5 Élection par courrier

La personne représentante syndicale ou toute autre personne mandatée par le Comité exécutif de l'Union ou la personne présidente du comité exécutif de cette unité doit transmettre un avis écrit aux personnes salariées concernées au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance de la date, de l'heure et du lieu où il sera procédé à l'ouverture des bulletins de vote et du délai pour soumettre les candidatures.

La ou les mises en nomination écrites des personnes candidates aux différents postes du Comité exécutif de l'unité de base doivent être reçues par la personne représentante syndicale ou la personne mandatée par le Comité exécutif de l'Union au moins vingt et un (21) jours avant la date du dépouillement des bulletins de vote.

Si une seule personne est mise en candidature à un poste quelconque et si elle accepte ce fait, elle est alors formellement déclarée élue à ce poste.

Si plusieurs personnes sont mises en candidature à un poste quelconque, et si elles acceptent ce fait, les noms de ces personnes candidates sont inscrits sur le bulletin de vote vis-à-vis ce poste et le bulletin est posté à tous les membres de l'unité de base, lesquels doivent le retourner à l'Union au plus tard la veille de la date du dépouillement. Après compilation des résultats du vote, en présence des personnes candidates ou de leurs représentants, la personne présidente d'élection proclame les personnes candidates élues aux postes en question.

ARTICLE 27 – ÉLECTION DES PERSONNES DÉLÉGUÉES AU CONGRÈS DE L'UNION

27.1 Élection des personnes déléguées

a) L'élection des personnes déléguées au Congrès de l'Union et de personnes pouvant agir au besoin comme substituts, doit se faire au même moment et selon l'un des modes prévus à l'article 26.2.

- b) L'élection des personnes déléguées au sein d'un regroupement d'unités de base et de personnes pouvant agir au besoin comme substituts, a lieu sous la responsabilité de la personne représentante syndicale ou toute autre personne mandatée par le Comité exécutif de l'Union.

27.2 Personnes déléguées d'office

- a) Aux fins de l'article 18.1 et afin de leur permettre d'exercer les fonctions que pourrait leur attribuer le Comité exécutif de l'Union, les membres du personnel de base de l'Union sont délégués d'office au Congrès de l'Union.
- b) Les membres sortants de charge du Comité exécutif de l'Union et ceux du Comité exécutif d'une division ainsi que la personne vérificatrice sortante de charge sont délégués d'office et de plein droit pour la durée du Congrès de l'Union.

Advenant le remplacement d'un membre du Comité exécutif d'une division pour cause d'absence ou incapacité d'agir, la personne déléguée d'office ou de plein droit sera celle qui est présente et assiste au dernier Conseil général régulier de l'Union précédant le Congrès.

- c) Les personnes titulaires des postes de président, vice-président à l'administration de même que vice-président exécutif, sortant de charge, se qualifient de ce seul fait aux postes de président de l'Union, vice-président à l'administration de l'Union ou vice-président exécutif de l'Union malgré l'article 27.5 des Statuts.

27.3 Cens électoral

- a) Les personnes candidates aux postes de président de l'Union, vice-président à l'administration de l'Union, vice-président exécutif de l'Union sont élues à la majorité absolue des voix exprimées à l'occasion du Congrès de l'Union. Les personnes candidates aux postes de présidents de division sont élues à la majorité absolue des voix exprimées par la division concernée à l'occasion du Congrès de l'Union.

- b) Les personnes candidates aux postes de vice-président, secrétaire et directeurs d'une division sont élues à la majorité simple des voix exprimées par la division concernée à l'occasion du Congrès de l'Union.
- c) La personne candidate au poste de vérificateur est élue, à la majorité simple des voix exprimées à l'occasion du Congrès de l'Union.

27.4 Ordre des élections aux différents postes

Au jour indiqué à cet effet à l'ordre du jour du Congrès de l'Union, la personne présidente d'élection procède, un poste à la fois, à l'élection parmi les personnes dont la candidature a été transmise au Comité exécutif de l'Union.

Elle doit surveiller l'élection aux postes de :

1. Président de l'Union.
2. Vice-président à l'administration de l'Union.
3. Vice-président exécutif de l'Union.
4. Vérificateur.
5. Président de chacune des divisions.
6. Vice-président de chacune des divisions.
7. Secrétaire de chacune des divisions.
8. Premier directeur de chacune des divisions.
9. Deuxième directeur de chacune des divisions.
10. Troisième directeur de chacune des divisions.

Une fois terminée l'élection à un poste, elle procède alors au suivant sur la liste.

27.5 Mise en candidature

Une personne élue déléguée ou une personne déléguée d'office au Congrès peut mettre en candidature une autre personne élue déléguée ou une autre personne déléguée d'office.

La mise en candidature, accompagnée obligatoirement de l'acceptation écrite du candidat, se fait au moyen d'un avis écrit transmis au Comité exécutif de l'Union à l'attention du Président de l'Union au plus tard trente (30) jours avant la date d'ouverture du Congrès. Après ce délai, les mises en candidature sont déclarées closes. [Cf. proposition No RS2]

Dès qu'elle est reçue par le Comité exécutif de l'Union, une mise en candidature est publique. Le comité exécutif de l'Union doit transmettre à la personne présidente d'élection nommée par le Conseil général toutes les candidatures reçues.

Malgré les paragraphes précédents, une personne candidate qui est défaite à un poste pour lequel elle avait été mise en candidature, peut être mise en candidature à un autre poste si l'élection à cet autre poste n'a pas déjà eu lieu.

27.6 Acceptation de la mise en candidature

Avant de procéder à l'élection à un poste donné, la personne présidente d'élection vérifie si les personnes candidates maintiennent leur candidature.

27.7 Élection

- a) Si une seule personne est dûment mise en candidature à un poste, elle est alors déclarée formellement élue par la personne présidente d'élection et son élection prend effet le jour même.
- b) Si plusieurs personnes sont dûment mises en candidature à un poste, la personne présidente d'élection procède alors à l'élection au scrutin secret ou par vote électronique confidentiel et sécurisé, parmi les personnes déléguées concernées au Congrès de l'Union. [Cf. proposition No RS1]

- c) Une fois terminée la période accordée par la personne présidente d'élection pour le vote proprement dit, les personnes représentantes officielles de cette dernière procèdent à recueillir les bulletins de vote, d'une façon qui permet le respect du caractère secret du scrutin.
- d) La personne présidente d'élection procède alors elle-même à la compilation des votes.
- e) Chacune des personnes candidates peut déléguer une personne représentante auprès de la personne présidente d'élection pour assister à la compilation des votes.
- f) Une fois terminé le dépouillement du scrutin, la personne présidente d'élection procède :
 - soit à déclarer formellement élue la personne candidate au poste en question qui a recueilli la majorité des voix requises en vertu des présents Statuts;
 - Soit à inviter les personnes déléguées au Congrès de l'Union à reprendre le scrutin, après avoir déclaré officiellement exclue du prochain scrutin la personne candidate qui, au scrutin qui vient de se terminer, a obtenu le plus petit nombre de votes.

27.8 Assermentation des personnes déléguées élues au Congrès

Après leur élection, les personnes élues doivent prononcer le serment suivant :

« Je m'engage solennellement et sur l'honneur à observer de façon fidèle les statuts de l'Union et à accomplir les devoirs qui m'incombent. »

CHAPITRE V – RÈGLES DE PROCÉDURE ET DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 28 – RÈGLE DE PROCÉDURE

28.1 Assemblées délibérantes

Les assemblées des divers organismes de l'Union se déroulent suivant l'ordre défini par les règles de procédure des assemblées délibérantes de Victor Morin, sauf dispositions contraires aux présents Statuts. Les règles de délibération du Congrès contenues à l'annexe 1 font partie intégrante de présents Statuts.

28.2 Ordre du jour

1. Ouverture de l'assemblée par le président.
2. Adoption de l'ordre du jour.
3. Vérification du droit de présence.
4. Lecture et adoption du procès-verbal de l'assemblée précédente.
5. Lecture de la correspondance.
6. Rapport du trésorier.
7. Rapports des comités.
8. Affaires courantes.
9. Élection du Comité exécutif.
10. Autres sujets.
11. Levée de l'assemblée.

Un comité exécutif d'une unité de base peut modifier l'ordre du jour précité selon ses besoins.

28.3 Procès-verbal d'assemblée

Un procès-verbal doit être rédigé et conservé pour chacune des assemblées prévues aux statuts et ce, pour une période minimale de cinq (5) ans.

ARTICLE 29 – PRÉDOMINANCE DU FRANÇAIS

Le texte français des présents Statuts est le texte officiel.

ANNEXE 1 – RÈGLES DE DÉLIBÉRATION DU CONGRÈS

1. Les personnes déléguées au Congrès siègent en assemblée plénière ou en ateliers. Seules les propositions votées en assemblée plénière lient l'Union.
2. La personne présidente de l'Union préside les séances du Congrès. En son absence, elle doit désigner une autre personne pour la remplacer.
3. La personne présidente donne la parole à tour de rôle aux personnes déléguées qui se présentent aux microphones installés dans la salle. Invitée à prendre la parole par la personne présidente, la personne déléguée se nomme et identifie l'unité de base qu'elle représente.
4. L'intervention d'une personne déléguée porte sur le sujet à l'étude et est d'une durée maximale de trois (3) minutes.
5. Une personne déléguée ne peut intervenir une deuxième fois sur le même sujet avant que les autres personnes déléguées désireuses d'intervenir une première fois aient eu l'occasion de le faire.
6. Il n'est pas permis d'interrompre l'intervention d'une personne déléguée sauf pour relever une infraction aux règles de délibération.
7. Dans le cas où l'intervention d'une personne déléguée est ainsi interrompue, elle doit suspendre son intervention jusqu'à ce que la personne présidente ait statué sur la présumée infraction et lui ait de nouveau donné la parole.
8. Dans le cas où une personne déléguée persiste à contrevenir aux règles de délibération, la personne présidente lui retire le droit de parole et soumet sa conduite au jugement du Congrès. La personne déléguée est ensuite invitée à s'expliquer puis à se retirer pendant que le Congrès délibère et statue sur son cas.

9. Lorsque l'assemblée plénière est saisie d'une proposition, la personne présidente demande : est-ce qu'il y a discussions? S'il n'y en a pas ou à l'épuisement des discussions, la proposition est mise aux voix.
10. Chaque personne déléguée de plein droit, a droit à un vote. Le vote se prend à main levée. La majorité des personnes déléguées peut exiger un autre mode de scrutin. Les personnes déléguées d'office, observatrices et invitées n'ont pas droit de vote.
11. Deux personnes déléguées peuvent en appeler d'une décision de la personne présidente qui demande alors à l'assemblée : Est-ce que les personnes déléguées maintiennent la décision de la présidence? Ce vote se prend sans débat préalable sauf que la personne présidente peut expliquer sa décision.
12. Pour être adoptée, une proposition doit obtenir la majorité simple des voix. Sauf dans le cas d'une proposition d'amendement aux statuts de l'Union, alors, il faut qu'elle reçoive la majorité des deux tiers (2/3) des voix exprimées.
13. À titre de personne déléguée, la personne présidente peut voter sur toutes les propositions. En cas d'égalité des voix, son vote est prépondérant.
14. Lorsqu'une personne déléguée pose la question préalable, (elle ne doit pas être intervenue sur le sujet en discussion) toute discussion cesse automatiquement si la question préalable est adoptée et la proposition débattue est aussitôt mise aux voix. Si la question préalable est rejetée, le débat reprend sur la proposition à l'étude.
15. Les comités du Congrès soumettent les propositions aux personnes déléguées sous forme d'un rapport contenant une ou des recommandations. Les propositions ne sont pas sujettes à amendement de la part des personnes déléguées. Les personnes déléguées peuvent adopter, rejeter ou renvoyer toute partie du rapport d'un comité pour un nouvel examen par ce comité.

16. Une proposition de renvoi ou la question préalable n'est pas sujette à discussion, elle est immédiatement mise aux voix.
17. Aucune proposition autre que le renvoi à un comité, la question préalable ou l'ajournement n'est admissible durant le débat sur une proposition. Dans le cas de rejet d'une telle proposition, on ne peut en proposer une seconde de même nature sans que des faits nouveaux la justifient.
18. Une proposition qui demande un réexamen d'une question décidée par l'assemblée, ne peut être faite et appuyée que par une personne déléguée qui a voté du côté gagnant. De plus, elle doit être présentée le même jour.
19. La présence de la majorité du nombre de personnes déléguées inscrites au Congrès constitue le quorum de l'assemblée plénière.
20. Dans tous les cas non prévus par les présentes règles de délibération ou par les statuts de l'Union en vigueur, les règles prévues au Code de procédure des assemblées délibérantes de Victor Morin s'appliquent.
21. Sous réserve de la règle 15, les recommandations contenues aux différents rapports peuvent faire l'objet d'une proposition de :
 - réception et dépôt du rapport
 - adoption du rapport
 - rejet du rapport
 - Renvoi du rapport.

**ANNEXE 2 – EXTRAIT DU CODE DES PRATIQUES CONFORMES À
L'ÉTHIQUE ET POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS DE L'UIES**

[Cf. proposition No RS8] *

PARTIE A : APPLICABILITÉ

SECTION 1 *Applicabilité pour le Syndicat International*

Cette Politique sur le conflit d'intérêts et le Code des pratiques conformes à l'éthique doivent s'appliquer au Syndicat International, à l'Union internationale des employés des services (dénommé dans les présentes « l'UIES » ou le « Syndicat »), et aux Affiliés, assujettis aux dispositions des Sections 2 et 3.

SECTION 2 *Applicabilité aux Affiliés*

La matière et les procédures de ce Code et de cette Politique s'imposent à chaque entité affiliée et chaque section locale de l'UIES, et cela s'applique à ses propres officiers et employés, sous réserve de ce qui suit et des dispositions de la Section 3 :

- a) Toute référence aux présentes faite à l'UIES ou à ses programmes ou à la position de l'UIES, la référence correspondante doit être aussi pour chaque Affilié ou pour son programme ou sa position.
- b) Chaque affilié est responsable de l'application de la Politique et du Code, et de l'éducation des officiers et des employés concernés par la Politique et le Code, d'une manière qui soit conforme aux termes de la Politique et du Code, le tout sujet à l'assistance et à la supervision de l'UIES.

SECTION 3 Code des Affiliés

Sans égard aux dispositions de la Section 2, chaque Affilié peut adopter sa propre Politique sur les conflits d'intérêts et son Code des pratiques conformes à l'éthique. Toute Politique sur le conflit d'intérêts et Code des pratiques conformes à l'éthique de l'Affilié doit comprendre, au minimum, les normes de conduite établies dans cette Politique et dans ce Code.

SECTION 4 Limitation sur la portée du Code

Cette Politique et ce Code ne comprennent pas et n'englobent pas les griefs des membres qui surviendraient sous une convention collective avec un employeur ou les plaintes concernant des violations alléguées aux Statuts et aux Règlements de l'UIES à moins qu'une telle plainte comporte une allégation de violation de cette Politique ou de ce Code.

PARTIE B : ACTIVITÉS D'AFFAIRES ET FINANCIÈRES DE L'UIES ET DE SES OFFICIERS ET EMPLOYÉS

SECTION 5 Obligation générale de protection des fonds des membres, Droit des membres à l'examen des dossiers.

- a) Les actifs et les fonds d'une organisation syndicale sont maintenus en fiducie pour le bénéfice des membres. Les membres doivent s'assurer que ces actifs et ces fonds ne seront pas dissipés et qu'ils seront investis à de bonnes fins. Le Syndicat doit à titre de propriétaire, dans tous les contrats d'achat ou de vente ou transactions pour se procurer d'importants services (soumissions), agir d'une manière conforme avec les dispositions de cette Politique et de ce Code. Tous les officiers et tout le personnel de direction de l'UIES, qu'ils soient nommés ou élus, ont une haute obligation fiduciaire de servir honnêtement et en toute bonne foi les meilleurs intérêts des membres.
- b) Un syndicat québécois affilié à l'UIES doit, conformément à l'article 47.1 du Code du travail du Québec (LRQc.c-27), divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Il doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la

demande une copie de ses états financiers. De plus, il doit faire élire un membre à titre de vérificateur et lui permettre l'examen des livres et registres ayant servi à la production des états financiers.

SECTION 6 Intérêts et transactions financières interdits

Aucun officier ou employé de l'UIES ne doit, au meilleur de sa connaissance, avoir une participation ou autre intérêt financier important qui entrerait en conflit avec ses obligations fiduciaires. En particulier, il ne doit pas être permis à un officier ou un employé :

- a) D'avoir en pleine connaissance de cause une participation substantielle ou un intérêt financier dans toute firme qui s'engage dans des négociations de convention collective avec l'UIES ou l'un de ses Affiliés; ou
- b) D'influencer ou de tenter d'influencer, ou de participer de quelque manière, dans une décision concernant les relations de l'UIES ou d'un Affilié avec une firme (employeur) dans laquelle l'officier ou l'employé, ou l'un de ses proches ou partenaires d'affaires, a une participation substantielle ou un intérêt financier.
- c) De s'engager dans toute transaction de négociation avec l'UIES ou l'un de ses Affiliés, telle que l'achat ou la vente d'une propriété à l'UIES, sans avoir au préalable reçu l'approbation du Secrétaire-trésorier International (ou du secrétaire trésorier local, si pertinent) obtenue après une divulgation complète, incluant une évaluation indépendante de la juste valeur de la propriété sur le marché qui sera achetée ou vendue.
- d) Aux fins de cette règle, une « participation ou un intérêt financier substantiel » signifie qui contribue de manière significative au bien-être financier d'une personne ou qui permet à l'individu d'affecter ou d'influencer de manière significative les prises de décision sur le cours des affaires de l'Affilié. Une « participation substantielle ou un intérêt financier » ne comprend pas des actions achetées dans un plan d'achat, une participation aux profits ni un régime d'actionnariat des salariés.

SECTION 7 *Propriété permise de certains véhicules de placement*

Dans la mesure où il y a conformité avec les termes de la Section 6 ci-dessus, cette Politique et ce Code ne sont pas conçus pour empêcher les officiers ou les employés de l'UIES de posséder des actions publiques de tout employeur auprès duquel l'UIES ou un Affilié cherche à organiser ou avec lequel il fait affaire ou s'engage dans des négociations de convention collective avec l'UIES ou un Affilié, par le biais d'un fonds mutuel ou autre véhicule de placement similaire, en autant que toutes les transactions affectant un tel intérêt soient en conformité avec les termes et le taux établi par le marché libre. De plus, cette Politique et ce Code ne s'appliquent pas à des investissements appartenant à un fonds fiduciaire sans droit de regard.

SECTION 8 *Paiements ou cadeaux de certains Employeurs, des Membres et des Fournisseurs*

a) Aucun officier ou employé de l'UIES ne doit accepter en connaissance de cause aucun paiement personnel ou cadeau (1) provenant d'un employeur d'une unité de négociation avec l'UIES ou un Affilié, ou (2) provenant de toute entreprise ou de firme professionnelle qui fait affaire avec ou qui cherche à faire affaire avec l'UIES ou un Affilié. En ce qui concerne un article qui ne peut être retourné, comme des biens périssables lors des fêtes, il doit être considéré comme conforme avec cette Section de jeter un tel article ou de le placer dans une aire commune pour que le personnel du bureau puisse en profiter. De plus, une participation dans des événements d'intérêt public et/ou impliquant une discussion de questions d'intérêt public n'est pas couverte par les interdictions de cette Section.

b) Aucun officier ou employé de l'UIES ne doit accepter en connaissance de cause un paiement personnel ou un cadeau d'un membre, à l'exception d'une relation personnelle indépendante de la relation entre le Syndicat et le membre, autre qu'un cadeau de valeur financière minimale.

SECTION 9 Conversion de fonds ou de propriété du Syndicat

Aucun officier ou employé de l'UIES ne doit convertir ou échanger toute somme ou autre propriété appartenant à l'UIES à son avantage ou pour son usage personnel.

SECTION 10 Applicabilité à des tierces parties

Les principes de cette Politique et de ce Code s'appliquent aux investissements et activités des tierces parties qui sont à des fins de subterfuge pour dissimuler des intérêts financiers des officiers ou des employés de l'UIES.

SECTION 11 Prêts interdits

L'UIES ne doit pas faire de prêt à un officier ou à un employé, ni à un membre de leur famille.

PARTIE C : ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF ET SEMBLABLES

SECTION 12 Conduite prohibée et transactions interdites

Aucun officier ou employé de l'UIES qui agit en position de fiduciaire ou qui autrement exerce des responsabilités ou influence l'administration, d'un régime de retraite ou d'assurance collective ou auprès d'autres organismes en relation avec l'UIES ne doit :

- a) Avoir un intérêt financier substantiel, ou tout lien personnel compromettant avec tout gestionnaire d'investissement, courtier d'assurance, agent, consultant ou autre firme faisant ou cherchant à faire des affaires avec le régime; ou
- b) Accepter un paiement personnel ou un cadeau en provenance de toute entreprise ou firme professionnelle qui fait affaire ou qui cherche à faire des affaires avec, le régime ou l'organisme autre que pour un paiement contractuel pour du travail effectué; ou
- c) Faire en sorte que des fonds de l'UIES et de l'organisme concerné soient mis en copropriété; ou

- d) De faire en sorte que des obligations de l'UIES doivent être payées par l'organisme concerné, ou que des obligations envers l'organisme concerné doivent être payées par l'UIES, à moins que cela ne soit approuvé par l'organisme qui effectue le paiement.
- e) Un organisme en relation avec l'UIES signifie une organisation avec un comité de direction dont au moins 25 % de ses membres sont constitués d'officiers ou d'employés de l'UIES, ou qu'au moins 50 % des fonds sont octroyés par l'UIES.
- f) Cette disposition ne couvre pas les contributions autorisées de et par l'UIES envers une organisation apparentée.

SECTION 13 Compensation

Aucun officier ou employé de l'UIES ne peut recevoir de compensation de quelque nature qu'elle soit d'un régime établi en prévision d'assurance collective, de retraite ou d'organismes pour les services qu'il rend en tant qu'employé, représentant ou fiduciaire désigné par les travailleurs pour un tel régime ou organisme, à l'exception du remboursement de dépenses raisonnables, qui sont consenties à tous. Ne constitue pas une violation de cette disposition le fait pour un officier ou un employé qui n'est pas employé à temps plein de l'UIES ou d'un Affilié d'être payé légalement par un régime de retraite, d'assurance collective, en autant qu'un tel emploi soit en conformité avec les restrictions légales pertinentes, et que cela soit pleinement divulgué par des rapports appropriés.

SECTION 14 Obligation de sauvegarder le statut du Syndicat

Les officiers et employés de l'UIES assisteront l'UIES dans la sauvegarde de ses Statuts dans les statuts adoptés par les Affiliés.

SECTION 15 Code d'éthique de l'organisme affilié

Les contributions de l'UIES à ses affiliés sont conditionnelles à l'adoption par cet affilié d'un Code d'éthique soumis à l'attention de l'UIES.

PARTIE D : RELATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES

SECTION 16 Objectif des règlements gouvernant les relations personnelles et familiales.

L'UIES n'interdit pas l'embauche de personnes liées ou de la famille des employés ou officiers actuels, ou des personnes avec lesquelles un employé aurait une relation personnelle intime ou romantique (« relation personnelle »). L'UIES n'interdit pas non plus l'utilisation de fournisseurs qualifiés qui emploient des proches de l'officier ou l'employé actuel de l'UIES ou des personnes avec lesquelles un employé ou officier aurait une relation personnelle, ou de fournisseurs qualifiés dans lesquels l'employé ou l'officier aurait des intérêts financiers personnels. Cependant, l'existence d'une telle relation pourrait entraîner des problèmes, incluant du favoritisme ou apparence de favoritisme envers les proches ou envers ceux qui sont impliqués dans une relation personnelle. Donner à ces personnes un traitement spécial – ou créer l'impression qu'ils reçoivent un traitement spécial – est contraire à nos principes et à nos obligations de diriger de manière responsable les affaires de l'UIES. Cette Partie est conçue pour assurer que les relations personnelles ou familiales n'influencent pas les interactions professionnelles entre les employés impliqués, avec d'autres employés, ou avec des fournisseurs ou fournisseurs potentiels.

SECTION 17 Définitions.

Aux fins de cette Partie :

- a) Un « proche » signifie un parent, conjoint, un enfant, l'enfant du conjoint, grands-parents, petit-fils, frère, sœur, cousin au premier ou au second degré, d'une relation établie par « alliance », un parent adoptif ou de tout membre de la maisonnée de l'employé. Les partenaires domestiques qui sont proches sont aussi couverts dans la même mesure que les conjoints et proches.

- b) « Relation personnelle » signifie une relation romantique ou intime en cours laquelle inclut, sans s'y limiter, le fait de se fréquenter, de vivre ensemble d'une manière intime ou d'être une personne significative pour l'autre. Cette définition s'applique aux relations hétérosexuelles, les homosexuels et les lesbiennes.
- c) « Employé » comprend les officiers.

SECTION 18 Conduite interdite.

Les principes généraux suivants s'appliquent :

- a) Toute candidature soumise par des proches et ceux qui ont une relation personnelle avec un employé de l'UIES ou un fournisseur de l'UIES pour un poste sera évaluée sur les mêmes normes de qualification utilisées pour évaluer les autres candidats.
- b) Les officiers, directeurs et superviseurs ne prendront pas de décision d'embauche concernant leur proche ou une personne avec qui ils ont une relation personnelle, ou ne tenteront pas d'influencer les décisions d'embauche faites par les autres.
- c) Un employé avec des tâches de supervision ne supervisera pas un proche ou une personne avec qui il ou elle a une relation personnelle. À moins qu'il n'y ait quelque difficulté opérationnelle particulière, il est généralement permis aux proches ou aux employés qui ont une relation personnelle de travailler dans le même département, en autant qu'il n'existe aucune relation de superviseur à subordonné.
- d) Aucun employé, incluant les officiers, les dirigeants et les superviseurs ne prendra de décisions en relation avec le travail, ou ne fournira son opinion pour des décisions en relation avec l'emploi et qui impliqueraient son proche ou un employé avec lequel il aurait une relation personnelle, même s'il ou elle ne supervise pas directement cette personne. Cela comprend, mais sans s'y limiter, les décisions concernant l'embauche, les salaires, les heures, les avantages, assignations, évaluations, formation, discipline, promotions et transferts.

e) Toute exception aux dispositions de cette Section doit être approuvée par écrit par le directeur du Programme ou du département et par le Directeur des ressources humaines ou leur équivalent.

PARTIE E : EXIGENCES ET INTERDICTIONS ADDITIONNELLES

SECTION 19 Personnes reconnues coupables d'un acte criminel.

Aucune personne ne peut agir comme employé ou officier de l'UIES s'il ou elle a été reconnu(e) coupable d'un acte criminel en lien avec la nature de ses fonctions.

SECTION 20 Manquement à coopérer avec une enquête.

Le défaut de coopérer à l'enquête instituée à la suite d'une plainte constitue une violation indépendante à cette Politique et ce Code.

SECTION 21 Conformité :

Chaque officier ou employé de direction doit reconnaître annuellement qu'il ou elle a reçu une copie de la Politique et du Code, qu'il ou elle a lu et compris la Politique et le Code, qu'il ou elle accepte de se conformer à la Politique et au Code. Il ou elle doit divulguer à l'ombudsman pour les questions d'éthique ou à l'Agent de liaison en matière d'éthique de l'Affilié, si approprié, ses intérêts, transactions, ou relations qui pourraient porter à un conflit d'intérêts potentiel dès qu'un tel conflit d'intérêts est susceptible de se produire. L'ombudsman doit effectuer des vérifications périodiques aux fins de surveillance en matière de conformité et faire respecter cette Politique et ce Code. De telles vérifications peuvent inclure, entre autres choses, si le partenariat, entreprise commune, et arrangements avec la direction des organisations se conforment à cette Politique et ce Code, et que le tout soit enregistré adéquatement, que des investissements ou des paiements raisonnables pour des biens et des services, d'autres fins de l'UIES exempts d'impôt ne résultent pas en bénéfice privé qui n'est pas permis, ou en une transaction au bénéfice excessif.

PARTIE F : PROTECTION DES DÉNONCIATEURS

SECTION 22 *Aucunes représailles.*

L'UIES encourage tous les employés à porter à l'attention du Syndicat, tel qu'établi à la Partie G ci-dessous, toute allégation à l'effet que cette Politique ou ce Code a été violé. Une telle allégation doit être référée pour action ou enquête appropriée. Si, après l'enquête, une violation est réputée fondée, alors une mesure disciplinaire et/ou corrective doit être prise, tel que décrit à la Partie G. De plus, l'UIES interdit formellement toutes représailles contre un employé ayant fait une plainte, un rapport ou une enquête en toute bonne foi en relation avec cette Politique et ce Code. Toute mesure alléguée de représailles doit être rapportée immédiatement et sera enquêtée promptement. L'UIES se réserve le droit, cependant, de discipliner les personnes qui font des plaintes de mauvaise foi, sachant leur fausseté, ou des plaintes, des rapports ou des enquêtes qui constituent du harcèlement.

SECTION 23 *Confidentialité.*

L'UIES traitera toutes les communications sous cette Partie de manière confidentielle à l'exception de si nécessaire 1) d'effectuer une enquête complète et juste, 2) l'examen des opérations de l'UIES par le Conseil Exécutif International, les comptables publics indépendants de l'UIES, et/ou le conseil légal de l'UIES, ou 3) après l'autorisation des personnes concernées. Nonobstant les exceptions dans cette section, l'UIES gardera confidentielle l'identité de toute(s) personne(s) qui enregistre une plainte de violation de la Politique ou au Code, à moins que la divulgation soit autorisée par le(s) plaignant(s) ou que cela ne soit requis pour rencontrer des obligations fiduciaires ou d'autres obligations légales.

PARTIE G : MISE EN APPLICATION

SECTION 24 Officier en matière d'éthique.

Par les présentes, le mandat de l'Officier en matière d'éthique est défini. L'Officier en matière d'éthique doit être une personne ayant une réputation et une intégrité irréprochables, ayant préférablement de l'expérience avec les questions d'éthique, d'application de la loi et dans le domaine des relations de travail. L'Officier en matière d'éthique fournit ses services à contrat et ne peut être un employé du Syndicat International ni d'un Affilié. La principale responsabilité de l'Officier en matière d'éthique est de fournir son assistance dans l'implantation et l'application de la Politique et du Code. L'officier en matière d'éthique doit être nommé par le Président International et être confirmé par le Conseil Exécutif International.

SECTION 25 L'ombudsman pour les questions d'éthique.

La position de l'ombudsman pour les questions d'éthique est aussi établie. L'ombudsman pour les questions d'éthique est responsable d'assister l'Officier en matière d'éthique, de diriger la formation des officiers et du personnel de l'UIES et des Affiliés concernant la Politique et le Code, de fournir de l'assistance au Syndicat International et aux Affiliés sur les questions en relation avec la Politique et le Code, et d'offrir le soutien nécessaire en respect du programme global en matière d'éthique de l'UIES. L'ombudsman pour les questions d'éthique doit être embauché au sein du département légal de l'UIES.

SECTION 26 Agent de liaison en matière d'éthique.

Chaque Affilié nommera un Agent de liaison en matière d'éthique qui agira comme la personne-ressource de l'Affilié avec l'ombudsman International pour les questions d'éthique, une personne qui pourra consulter les membres et le personnel pour toute question ou conseil en matière d'éthique, qui assistera dans l'application de la Politique et du Code, et qui supervisera la formation en matière d'éthique. Cette personne recevra une formation spécifique à son rôle par le Syndicat International.

SECTION 27 *Plaintes – dépôt d'une plainte.*

Tout membre peut déposer une plainte par écrit concernant une violation alléguée à la Politique et au Code. Les plaintes de violation alléguée à la Politique et au Code qui sont soumises au Syndicat International ou à l'Officier en matière d'éthique doivent être référées initialement à l'ombudsman pour les questions d'éthique. On devra retranscrire les plaintes verbales par écrit afin de les traiter. Les plaintes doivent être signées ou contenir le nom du ou des plaignant(s), et elles doivent être gardées confidentielles tel qu'énoncé à la Section 23. Le Syndicat International doit fournir une adresse à laquelle peuvent être transmises les plaintes, il doit aussi afficher cette adresse sur le site Web de l'UIES. De plus, chaque Affilié doit fournir à ses membres le nom et l'adresse de l'Agent de liaison en matière d'éthique à qui transmettre les plaintes de violation alléguée à la Politique et au Code.

SECTION 28 *Plaintes – Disposition initiale et acheminement.*

L'ombudsman pour les questions d'éthique doit évaluer les plaintes pour déterminer a) s'il s'agit de violation alléguée à la Politique et au Code, et dans ce cas b) si elle doit être référée à un Affilié pour la traiter, ou c) si elle doit être référée à l'Officier en matière d'éthique pour qu'il la prenne en charge. Pour déterminer si l'on doit référer une question d'éthique à l'Officier en matière d'éthique ou à un Affilié on doit se fonder sur la nature des allégations et sur la ou les position(s) occupée(s) par le ou les officiers ou employés visés par la plainte. Si une plainte reçue par l'ombudsman pour les questions d'éthique n'allègue pas de violation à la Politique et au Code, elle ne doit pas être traitée sous cette Partie. L'ombudsman pour les questions d'éthique doit aviser le plaignant du statut de la plainte et des suites de son évaluation.

SECTION 29 *Plaintes traitées par un Affilié; Avis à l'ombudsman pour les questions d'éthique.*

Les plaintes de violation alléguée à la Politique et au Code qui sont déposées auprès de, ou référées à un Affilié, doivent faire l'objet d'une enquête par l'Affilié et, si approprié, peuvent constituer la base des mesures disciplinaires ou officielles au sein du syndicat local à être présenté devant un comité de jugement en conformité avec les exigences des Statuts et des règlements de l'Affilié ou de l'UIES. Un Affilié doit aviser l'ombudsman pour les questions d'éthique de toute plainte déposée contre le Président de l'Affilié (ou de son directeur général), ou contre le Secrétaire-trésorier de l'Affilié (ou le directeur des finances), en transmettant une copie de la plainte à l'ombudsman pour les questions d'éthique. Sur demande, l'ombudsman pour les questions d'éthique doit aviser un Affilié concernant les matières en relation avec l'enquête et le traitement de la plainte et des charges alléguant une violation à la Politique et au Code. L'ombudsman des employés pour les questions d'éthique peut consulter l'Officier en matière d'éthique sur toute question référée par un Affilié.

SECTION 30 *Requêtes pour juridiction de première instance.*

Si le syndicat local, le conseil exécutif d'un syndicat local, un officier d'un syndicat local, ou un ou plusieurs membres, croient que des charges formelles à l'interne du syndicat alléguant une violation à la Politique et au Code déposées contre un membre ou un officier d'un syndicat local impliquent une situation qui pourrait mettre sérieusement en péril les intérêts du syndicat local ou du Syndicat International ou que la procédure de jugement du syndicat local ne puisse pas protéger entièrement les intérêts d'un membre, officier ou du syndicat local, cette partie peut demander au Président International d'assumer la juridiction de première instance selon l'Article XVII, Section 2(f) des Statuts et des règlements de l'UIES. Le Président International doit référer la requête de l'Officier en matière d'éthique, qui peut faire une recommandation au Président International concernant la requête.

SECTION 31 Juridiction de première instance par le Président International.

En conformité avec l'Article XVII, Section 2(f) des Statuts et les règlements de l'UIES, le Président International peut aussi assumer la juridiction de première instance pour les charges formelles du syndicat local alléguant la violation à la Politique et au Code s'il ou elle croit, en résultat d'une enquête, que les charges déposées contre un membre ou un officier impliquent une situation qui pourrait mettre sérieusement en péril les intérêts du syndicat local ou du Syndicat International. Le Président International doit référer la question à l'Officier en matière d'éthique pour une recommandation concernant la juridiction de première instance.

SECTION 32 Officier en matière d'éthique – Examen et conseil.

Le Président International, le Secrétaire-trésorier International ou le Conseil Exécutif International (CEI) peuvent référer les matières concernant la Politique et le Code à l'Officier en matière d'éthique pour son examen ou des conseils.

SECTION 33 Renvoi des charges formelles à l'Officier en matière d'éthique.

Des charges formelles du syndicat local selon l'Article XVII, Section 3 des Statuts et les règlements de l'UIES alléguant une violation à la Politique et au Code par un officier du syndicat local ou du Syndicat International, peuvent être référées initialement à l'Officier en matière d'éthique pour son examen et recommandations (le cas échéant).

SECTION 34 Examen des plaintes par l'Officier en matière d'éthique.

Si l'Officier en matière d'éthique conclut, des suites de l'examen d'une plainte ou de charges formelles, que la ou les plaines de violation à la Politique et au Code sont frivoles ou sans fondement, ou qu'une investigation plus approfondie n'est pas nécessaire, il ou elle peut aviser les parties concernées de ses conclusions.

SECTION 35 L'autorité de l'Officier en matière d'éthique d'adresser une réponse au Syndicat International.

Si l'Officier en matière d'éthique conclut que la plainte ou les charges sont fondées et/ou nécessitent une investigation plus approfondie, il ou elle doit diriger le cours des actions du Syndicat International en répondant à la plainte ou aux charges par le biais de recommandations au Président International ou au Conseil Exécutif International (CEI), incluant, mais sans s'y limiter, des recommandations de ce qui suit :

- a) Une investigation plus approfondie par le personnel de l'UIES ou par un ou des enquêteur(s) externe(s);
- b) le dépôt de charges formelles selon l'Article XVII des Statuts et des règlements de l'UIES;
- c) assumer la juridiction de première instance par le Président International en relation avec l'Article XVII, Section 2(f) des Statuts et des règlements de l'UIES;
- d) appointer un Officier d'appel externe pour diriger une instruction selon l'Article XVII, Section 3 des Statuts et des règlements de l'UIES;
- e) la discipline des employés couverts; et/ou
- f) sanction proposée des officiers ou des membres accusés dans des procédures formelles.

SECTION 36 Rapport annuel du programme en matière d'éthique.

L'Officier en matière d'éthique, en consultation avec l'ombudsman pour les questions d'éthique émettra un Rapport annuel pour le programme en matière d'éthique qui résumera toutes les actions de l'application de la Politique et du Code, de formation, de conformité ainsi que des activités pertinentes et les statistiques concernant le programme en matière d'éthique de l'UIES, il pourrait aussi faire des recommandations pour des révisions au programme s'il ou elle croit que cela pourrait améliorer l'efficacité du programme.

SECTION 37 Obligation de lire et d'appliquer la Politique et le Code.

Une copie de la Politique et du Code sera fournie à chaque officier et employé du Syndicat International et à chaque Affilié pour qu'il le distribue à ses officiers et employés couverts. Il en va de la tâche et de l'obligation de chaque personne couverte par la Politique et le Code de lire et de se conformer à ses provisions.

SECTION C: RÉVISION INDÉPENDANTE DES DÉCISIONS SELON L'ARTICLE XVIII IMPLIQUANT UNE VIOLATION À LA POLITIQUE ET AU CODE

En conformité avec l'Article XVII, Section 3 de la Constitution et des règlements de l'UIES, le Conseil Exécutif International est autorisé à appointer des agents chargés d'audition pour entendre les charges formelles contestées contre les officiers d'un syndicat local ou du Syndicat International. Le CEI décide aussi dans les affaires suivant l'instruction. De plus, selon l'Article XVII, Section 6 et 7, le CEI est autorisé à entendre les appels des décisions des syndicats locaux et du Président International impliquant des changements à l'interne. On peut demander un appel des décisions du CEI lors de la Convention Internationale.

Pour offrir des opinions indépendantes dans les procédures de révision des charges formelles concernant les violations alléguées à la Politique et au Code des pratiques conformes à l'éthique et de conflit d'intérêts, le CEI adopte la politique suivante pour décider des affaires et des appels dans de telles instructions :

1. Établissement d'un Conseil de révision en matière d'éthique

Par la présente, un Conseil de révision en matière d'éthique (CRE) est établi comprenant trois membres impartiaux de bonne réputation publique ne travaillant pas sous la juridiction de l'UIES et qui ne sont pas à l'emploi du Syndicat International ni aucun d'aucun de ses Affiliés. Les membres du CRE recevront un paiement en plus des dépenses pour assister à des réunions du CRE.

2. Appels au CEI des décisions rendues par les syndicats locaux ou par le Président International

La procédure suivante s'appliquera pour les considérations des appels des décisions rendues par le syndicat local ou par le Président International dans des affaires de violation alléguée au Code :

- a) Un comité du CEI sera appointé pour examiner l'appel.
- b) Le comité examinera les dossiers, les suppléments des dossiers au besoin, pour faire une recommandation, et émettra une recommandation au CEI et aux parties concernées, avec la stipulation que la recommandation deviendra la recommandation finale du comité si aucune objection n'est déposée dans les 15 jours de son émission.
- c) Une partie qui ne serait pas satisfaite de la recommandation du comité sera en mesure d'inscrire des objections auprès du CRE, aux soins du Protecteur des employés pour les questions d'éthique. L'objection stipulera le fondement de cette objection.
- d) Si une objection valide est déposée, le CRE appointera un ou plusieurs membres pour examiner la recommandation du comité et pour soumettre une recommandation indépendante au CEI.

3. Décisions sur lesquelles le CEI a juridiction selon l'Article XVII, Section 3.

Une procédure similaire à la procédure établie au paragraphe 2 ci-dessus sera utilisée pour les affaires dans lesquelles le CEI a juridiction pour appointer l'instruction selon l'Article XVII, Section 3.

4. Examen par le CRE

L'examen par le CRE sera fondé sur les dossiers, et n'impliquera pas d'instruire l'affaire à nouveau. S'il y a des manquements dans les dossiers à déposer afin de pouvoir rendre une décision, le CRE peut demander à ce que les dossiers soient complétés pour combler ces manquements spécifiques. Le CRE n'aura pas juridiction pour examiner des procédures de l'UIES autres que des instructions et des appels de charges formelles impliquant des plaintes de violation à la Politique et au Code. Le CRE recevra un soutien administratif par le Protecteur des employés pour les questions d'éthique. Un résumé des activités du CRE sera compris dans le Rapport annuel sur les questions d'éthique.

CONCLUSION

L'engagement personnel des dirigeants de l'UIES est primordial pour l'efficacité de l'implémentation au sein du Syndicat pour dédier du temps, des pensées et des ressources pour renforcer la culture de l'éthique dans les syndicats locaux et dans le Syndicat. Un engagement ferme à promouvoir et à maintenir une culture éthique augmente la capacité de l'UIES à remporter pour les travailleurs. Non seulement l'UIES tient aux valeurs et aux aspirations les plus élevées pour ses membres, elle convie aussi tous les membres à s'y conformer sur une base quotidienne. Ces politiques constituent un programme complet au sein du Syndicat qui enlignera les messages et les comportements de l'UIES avec des valeurs conformes à l'éthique.

*** Note : L'Annexe 2 de ce document est une version traduite du code d'éthique de L'UIES. En cas de divergence, le texte original prévaudra.**



UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800



Visitez notre site: ues800.org

Siège social

920 rue de Port-Royal E
Montréal QC H2C 2B3

Téléphone: 514 385-1717
Sans frais : 1 800 361-2486
Télécopieur : 514 385-9888

Autres bureaux :

Québec

210-5000 boulevard des Gradins
Québec QC G2J 1N3

Téléphone: 418 627-8800
Sans frais : 1 800 565-2800
Télécopieur : 418 627-5617

Saguenay

220-2679 boulevard du Royaume
Jonquière QC G7S 5T1

Téléphone: 418 699-0180
Sans frais : 1 800 465-0180
Télécopieur : 418 699-7272

Gatineau

309-259 boulevard Saint-Joseph
Gatineau QC J8Y 6T1

Téléphone: 819 771-2800
Télécopieur : 819 771-4254

Trois-Rivières

103-7080 boulevard Marion
Trois-Rivières QC G9A 6G4

Téléphone: 819 376-2800
Télécopieur : 819 376-6372

Acton Vale

682, rue Roxton
Acton Vale QC J0H 1A0

Téléphone: 450 546-3293
Télécopieur : 450 546-7779