

travailleuses et travailleurs du secteur.

La responsabilité de participer pleinement aux efforts du syndicat pour faire entendre la voix des travailleuses et travailleurs en milieu de travail.

La responsabilité de mettre pleinement et équitablement leurs talents et leurs efforts au service de leur travail et de reconnaître les objectifs légitimes de leur employeur.

ANNEXE C : CODE D'ÉTHIQUE ET POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS DE L'UIES

Approuvé par le Conseil exécutif international de l'UIES le 13 juin 2009.

Approuvé par le Conseil exécutif international de l'UIES comme il a été révisé le 21 janvier 2016.

Approuvé par le Conseil exécutif international de l'UIES comme il a été révisé le 22 mai 2024.

Préambule **PARTIE A : PRÉAMBULE**

L'Union internationale des employés de service (UIES) croit en la dignité et en la valeur de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs. Nous nous consacrons à améliorer la vie des travailleuses et travailleurs ainsi que de leurs familles et à créer une société plus juste et plus humaine. Nous nous engageons à obtenir la justice pour toutes et tous et, plus particulièrement, la justice économique et sociale pour les personnes les plus exploitées de notre communauté. Pour accomplir notre mission, nous devons former des dirigeantes et dirigeants hautement qualifiés et motivés à tous les échelons du syndicat et qui reflètent la diversité de nos membres.

Obligations envers les membres

Les membres du syndicat accordent une grande confiance à leurs dirigeantes et dirigeants. Les dirigeantes et dirigeants élus et les gestionnaires de l'UIES n'ont pas seulement des obligations fiduciaires envers les membres du syndicat. Étant donné l'objectif moral de notre mission, elles et ils ont l'obligation d'adopter un comportement des plus éthiques dans toutes les prises de décisions et les transactions financières qu'ils effectuent au nom des membres. Les membres ont droit à une bonne gestion des fonds du syndicat et à la transparence dans l'utilisation des cotisations syndicales. L'utilisation inappropriée ou abusive des ressources du syndicat ou

de l'autorité des dirigeantes et dirigeants mine la confiance des membres envers le syndicat et l'affaiblit. La corruption sous toutes ses formes n'est pas tolérée au sein de l'UIES. Le présent code d'éthique et politique sur les conflits d'intérêts (le « code » ou le « Code de l'UIES ») renforce les règles de conduite, les pratiques organisationnelles et les normes d'application éthiques du syndicat et améliore ainsi sa capacité à accomplir son importante mission.

Nous reconnaissons qu'aucun code d'éthique ne peut empêcher certaines personnes d'enfreindre les normes de comportement éthique. Nous savons également que le Code de l'UIES n'est pas suffisant en soi pour maintenir une culture éthique dans l'ensemble du syndicat. Pour atteindre les objectifs pour lesquels ce code a été créé, nous devons établir des systèmes de reddition de comptes pour toutes les dirigeantes et tous les dirigeants élus, ainsi que pour le personnel. Ces systèmes doivent comprendre des automatismes régulateurs appropriés ainsi que des procédures opérationnelles internes qui réduisent au minimum les possibilités de détournement ou d'infraction, ainsi que la perception de l'un ou l'autre, lors de l'utilisation des fonds syndicaux et de l'exercice d'une autorité décisionnelle. Ces systèmes doivent aussi comprendre des provisions adéquates pour la formation relative à la compréhension et la mise en œuvre du Code. De façon plus générale, nous soulignons l'importance de l'ensemble des normes, pratiques et valeurs décrites dans « Une culture éthique bien ancrée » à l'article A des Politiques et normes de l'UIES en matière d'éthique, qui ont été adoptées avec le code en 2009.

Reddition de comptes

En particulier, l'UIES s'engage à offrir aux membres des possibilités significatives de s'impliquer et de participer au sein du syndicat. La Charte des droits et responsabilités des membres au sein de l'UIES constitue une source importante de droits et responsabilités des membres de l'UIES. Son application exclusive par le biais des procédures énoncées au chapitre XVII des Statuts et règlements de l'UIES reflète un engagement envers les principes démocratiques qui ont toujours régi l'UIES. Les nombreuses protections du chapitre XVII contre des sanctions disciplinaires arbitraires ou illégales imposées aux membres constituent également un élément essentiel du fonctionnement démocratique du syndicat. De même, l'exigence énoncée à l'article 5 du chapitre XV voulant que les organismes affiliés prévoient des réunions régulières des membres en est un autre élément important. Enfin, les dispositions contre la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, les

Protections et responsabilités des membres

croyances, la couleur, la religion, le sexe, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, le statut de citoyenneté, le statut matrimonial, l'origine ethnique, l'âge et le handicap qui sont contenues dans l'article 4 du chapitre III des statuts de l'UIES et dans les statuts et règlements des organismes affiliés, la politique et la procédure de lutte contre la discrimination et le harcèlement de l'UIES, et les politiques similaires des organismes affiliés interdisent tout comportement contraire à la conviction de longue date de l'UIES que notre force provient de notre unité et de notre diversité et que nous ne devons pas nous laisser diviser par la discrimination.

*Autres sources
d'autorité*

Il est attendu des personnes soumises à ce code qu'elles se conforment aux lois provinciales, fédérales et d'État, aux statuts et règlements de l'UIES et de ses organismes affiliés, ainsi qu'aux politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement de l'UIES et des organismes affiliés qui constituent des éléments indissociables de notre engagement à maintenir une culture éthique et les normes de conduite les plus élevées qui soient dans l'ensemble du syndicat. Les violations de ces lois et politiques constituent des manquements à l'éthique. Ces violations doivent toutefois être traitées par les moyens prévus par les lois et politiques applicables et non par le code, à moins qu'elles constituent également des violations du présent code. En particulier, le seul mécanisme d'application pour les questions visées par les statuts et règlements de l'UIES ou des organismes affiliés est celui qui est énoncé dans ces documents, à moins que des violations du présent code ne soient également alléguées. Enfin, les griefs qui découlent des conventions collectives sont exclus du champ d'application du présent code à moins qu'ils n'allèguent également des violations du code. La portée et les normes du présent code sont énoncées dans les articles ci-après.

*Manquements à
l'éthique en dehors
du code*

*Applicabilité
au syndicat
international*

Article 1. Applicabilité au syndicat international. Le Code de l'UIES s'applique désormais dans son intégralité à toutes les personnes dirigeantes, membres du conseil exécutif et membres du personnel de l'UIES. Ces personnes sont désignées dans le présent code sous le nom de « personnes visées ».

L'UIES doit annexer ou joindre le code dans son intégralité à ses Statuts et règlements lors de leur prochaine publication et dans toutes les futures publications.

*Applicabilité
aux organismes
affiliés*

Article 2. Applicabilité aux organismes affiliés de l'UIES. En vertu d'une décision du Conseil exécutif international de l'UIES, le Code

de l'UIES est applicable dans son intégralité à toutes les personnes dirigeantes, membres du conseil exécutif et membres du personnel des organismes affiliés et des sections locales disposant d'une charte de l'UIES (ci-après les « affiliés »). Ces personnes sont désignées dans le présent code sous le nom de « personnes visées ».

(a) Chaque affilié doit s'assurer que le code s'applique à tout son personnel dans les plus brefs délais possibles, mais au plus tard à la fin de 2020.

*Responsabilités
des organismes affiliés*

(b) Chaque affilié doit annexer ou joindre le code dans son intégralité à ses statuts et règlements lors de leur prochaine publication et dans toutes les futures publications.

(c) Lorsqu'on réfère dans le présent code à l'UIES ou à un programme, service ou poste de l'UIES, cela correspond à l'affilié en question ou à son programme, service ou poste équivalent.

(d) Chaque affilié est responsable d'appliquer le code et de former les personnes visées conformément aux dispositions de ce dernier, avec l'assistance et la supervision de l'UIES.

(e) Le code n'empêche pas les affiliés d'adopter des normes plus élevées et des pratiques exemplaires, sous réserve de l'approbation de la ou du commissaire à l'éthique de l'UIES.

PARTIE B : OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Article 3. Obligations des personnes visées.

(a) Engagement à l'égard du code. L'UIES et chaque affilié doivent fournir un exemplaire du code à chaque personne visée. Les personnes visées ont le devoir et l'obligation de reconnaître chaque année qu'elles ont reçu un exemplaire du présent code, qu'elles l'ont examiné et compris, et qu'elles acceptent de s'y conformer.

*Obligations
des personnes
visées*

*Confirmation
annuelle*

(b) Obligation de divulgation. Les personnes visées doivent divulguer à la ou au commissaire à l'éthique de l'UIES ou à l'agente ou l'agent de liaison en matière d'éthique de l'affilié (décrits dans la partie F du présent code) tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts qui survient lorsque leur devoir primordial de veiller aux intérêts des membres est potentiellement compromis en raison d'intérêts concurrents, notamment un intérêt, une relation ou une transaction mentionnés dans le code. Les conflits d'intérêts réels, perçus et potentiels doivent être divulgués au moment où les

*Obligation
de divulgation*

*Définition
des conflits
d'intérêts*

personnes visées en prennent conscience.

*Interdiction
d'exercer une
fonction*

- (c)** Interdiction d'exercer une fonction au sein de l'UIES ou d'un affilié. Aucune personne condamnée pour avoir commis un acte délictueux grave ou un acte criminel impliquant l'infliction de blessures corporelles graves ou pour avoir abusé de son poste ou de son emploi au sein d'une organisation syndicale pour chercher à réaliser ou à obtenir des gains illicites aux dépens des membres ne peut exercer des fonctions de direction ou de gestion au sein de l'UIES ou d'un affilié, sauf dans le cas des exceptions restreintes prévues dans les lois fédérales applicables.

PARTIE C : ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES ET FINANCIÈRES

*Protection
des fonds des
membres*

Article 4. Obligation générale de protéger les fonds des membres, et droit des membres d'examiner les registres.

*Obligations
fiduciaires*

- (a)** Les actifs et les fonds d'une organisation syndicale sont détenus en fiducie au profit des membres. Les membres ont le droit de s'assurer que ces actifs et ces fonds sont dépensés à des fins légitimes et appropriées. Le syndicat doit exercer ses fonctions exclusives, y compris relativement aux contrats d'achat ou de vente ou à l'offre de services importants, d'une manière conforme au présent code. Toutes les personnes dirigeantes, membres du conseil exécutif et membres du personnel de l'UIES et de ses affiliés, qu'elles soient élues ou nommées, ont l'obligation fiduciaire de servir honnêtement et de bonne foi les intérêts supérieurs des membres.

*Examen
des registres*

- (b)** Conformément à l'article 201 de la Labor-Management Reporting and Disclosure Act, l'UIES doit permettre à une personne membre, pour un motif valable, d'examiner tous les livres, registres et comptes nécessaires à la vérification du rapport financier annuel de l'UIES présenté au ministère du Travail des États-Unis en vertu de cet article.
- (c)** Un affilié composé uniquement de membres employés par des organismes gouvernementaux doit permettre à une personne membre d'examiner le rapport financier qu'il a présenté à une agence d'État et, conformément à la loi de l'État et pour un motif valable, d'examiner tous les livres, registres et comptes nécessaires à la vérification du rapport financier.

*Transactions et
intérêts financiers*

Article 5. Transactions et intérêts financiers interdits. Les

personnes visées ne doivent pas, à leur connaissance, détenir une propriété ou un intérêt financier substantiels qui contreviennent à leur obligation fiduciaire.

(a) Aux fins des présentes règles, une propriété ou un intérêt financier substantiels constituent une propriété ou un intérêt financier qui contribuent considérablement au bien-être financier de la personne ou qui lui permettent d'avoir une incidence ou une influence importante sur le processus décisionnel d'une entreprise.

*Définition de
« propriété ou
intérêt financier
substantiels »*

(b) Une propriété ou un intérêt financier substantiels ne comprennent pas les actions d'un régime d'actionnariat, d'un régime de participation aux bénéfices, d'un régime d'actionnariat des salariées et salariés ou d'une fiducie sans droit de regard. Il n'est pas non plus interdit aux personnes visées de posséder, par l'entremise d'un fonds commun de placement ou d'un autre moyen de placement similaire, des actions cotées en bourse d'un employeur avec lequel l'UIES ou un affilié mène des négociations collectives ou fait des affaires, ou dont l'UIES ou un affilié cherche à syndiquer les employées et employés, à condition que toutes les transactions concernant de tels intérêts soient conformes aux taux et aux conditions établis par le marché libre.

(c) Il n'est pas permis aux personnes visées de :

Interdictions

(1) détenir sciemment une propriété ou un intérêt financier substantiels dans toute entité qui prend part à des négociations collectives avec l'UIES ou l'un de ses affiliés;

Employeurs

(2) prendre une décision ou tenter d'influencer une décision ou de participer de quelque manière que ce soit à une décision concernant les relations de l'UIES ou d'un affilié avec un fournisseur, une entreprise ou une autre entité ou personne auprès desquels la personne visée ou son parent, son conjoint ou son partenaire d'affaires détiennent une propriété ou un intérêt financier substantiels;

Fournisseurs

(3) prendre part à des transactions intéressées avec l'UIES ou l'un de ses affiliés, telles que l'achat ou la vente de biens à l'UIES, sans l'approbation éclairée de la secrétaire-trésorière internationale ou du secrétaire-trésorier international (ou de la secrétaire-trésorière internationale

*Transaction
intéressée*

ou du secrétaire-trésorier international de l'affilié, le cas échéant), laquelle est obtenue après une divulgation complète incluant une évaluation indépendante de la juste valeur marchande du bien à acheter ou à vendre.

Divulgation (d) Afin de garantir le respect du présent article, les personnes visées sont tenues de divulguer tous les intérêts et toutes les transactions visés par ce dernier, conformément au paragraphe 3(b) du présent code.

Article 6. Paiements et cadeaux des employeurs, des fournisseurs et des membres.

*Paiements et cadeaux
Exceptions aux
interdictions* (a) Les personnes visées ne doivent pas sciemment accepter de paiements, d'avantages ou de cadeaux d'une valeur financière autre que minimale dans des circonstances où un employeur mène ou cherche à mener des négociations collectives avec l'UIES ou un de ses affiliés, ou lorsqu'une entreprise ou un cabinet professionnel fait affaire ou cherche à faire affaire avec l'UIES ou un de ses affiliés.

Emploi régulier (1) Le présent article ne s'applique pas aux paiements et aux avantages qui sont fournis aux personnes visées par des employeurs mentionnés au paragraphe (a) à titre de rémunération pour leur emploi principal et régulier.

Paiement de services (2) Le présent article ne s'applique pas au travail et aux services que les personnes visées effectuent pour des entreprises ou des employeurs mentionnés au paragraphe (a) à temps partiel dans le cadre d'une transaction effectuée dans des conditions normales de concurrence et qu'elles effectuent en échange d'une rémunération normale et habituelle de ce travail ou de ces services.

Événements liés à la politique publique (3) Le présent article ne s'applique pas à la participation à des événements organisés par des fonctionnaires impliquant une discussion sur des questions de politique publique.

Articles périssables (4) En ce qui concerne les articles périssables qui ont une valeur autre que minimale, mais qu'il est impossible de retourner, comme la nourriture, il est considéré comme étant conforme au présent article de les jeter ou de les placer dans un espace commun pour que les membres et le personnel de bureau puissent en profiter. Si le cadeau est jeté ou savouré collectivement, il est recommandé

Recommandation d'informer le donateur

d'en informer le donateur afin de dissiper toute apparence de conflit d'intérêts de la part d'une personne visée et d'éviter que cela ne se reproduise.

- (b)** Les personnes visées ne doivent pas sciemment accepter de paiements ou de cadeaux personnels d'une valeur financière autre que minimale de la part d'une personne membre en l'absence d'une relation personnelle indépendante de la relation entre le syndicat et la personne membre. Cette disposition ne s'applique pas aux contributions aux campagnes de candidates et candidats à des postes syndicaux qui sont effectuées conformément aux Statuts et règlements de l'UIES.

Éthique, paiements et cadeaux

Article 7. Conversion des fonds et des biens du syndicat. Les personnes visées ne doivent pas utiliser, convertir ou détourner des fonds ou d'autres biens appartenant à l'UIES pour leur bénéfice ou avantage personnel.

Conversion interdite

Article 8. Applicabilité aux tierces parties. Les principes du présent code s'appliquent aux investissements et aux activités des tierces parties qui constituent un subterfuge pour dissimuler les intérêts financiers de dirigeantes et dirigeants ou d'employées et employés de l'UIES ou pour contourner les normes du code.

Tierces parties

Article 9. Certains prêts interdits. L'UIES ne doit pas consentir de prêts à une personne dirigeante, à une personne employée ou à une personne membre de la famille de ces dernières qui, à tout moment, engendrent un endettement total de plus de 2 000 \$ pour cette personne.

Prêts interdits

PARTIE D : FONDS D'AVANTAGES SOCIAUX ET ORGANISMES CONNEXES

Article 10. Obligations des personnes visées.

(a) Fonds d'avantages sociaux.

Fonds d'avantages sociaux

(1) Aux fins du présent article :

Définition

- a.** on entend par « fonds ou régime d'avantages sociaux » un fonds ou un régime de retraite, de soins de santé ou de prestations d'aide sociale financé par l'UIES ou un affilié, ou auquel l'UIES ou un affilié participe;
- b.** la définition de « propriété ou intérêt financier substantiels » fournie à l'article 5 s'applique.

Fiduciaires de fonds, interdictions

(2) Les personnes visées qui assument une fonction de

fiduciaire à l'égard d'un fonds ou d'un régime d'avantages sociaux ou qui ont des responsabilités ou une influence à l'égard de l'administration d'un tel fonds ou régime ne doivent pas :

Intérêts et liens personnels

a. avoir un intérêt financier substantiel ou des liens personnels compromettants relativement à une ou un gestionnaire de placements, à une compagnie d'assurance, à une courtière ou un courtier, à une consultante ou un consultant ou à toute autre entreprise ou personne faisant affaire ou cherchant à faire affaire avec le fonds ou le régime;

Paiement personnel

b. accepter de paiements personnels de la part d'une entreprise ou d'un cabinet professionnel qui fait affaire ou cherche à faire affaire avec le fonds ou le régime, autres qu'un paiement contractuel pour un travail effectué;

Exclusions relatives à la rémunération

c. recevoir une rémunération de toute sorte pour un service fourni en tant que personnes représentantes des employées et employés ou fiduciaires désignées par le syndicat pour un fonds ou un régime, à l'exception d'un remboursement de dépenses raisonnables réellement et légitimement engagées qui est offert uniformément à de telles représentantes ou fiduciaires, à condition que ce ne soit pas une violation de la présente disposition qu'une personne dirigeante ou gestionnaire qui n'est pas une ou un employé à temps plein de l'UIES ou d'un affilié soit une ou un employé légalement rémunéré par un fonds ou un régime, si un tel emploi est conforme aux restrictions légales applicables et entièrement divulgué dans les rapports appropriés.

Divulgation

- (3)** Afin de garantir le respect du présent article, les personnes visées sont tenues de divulguer tous les intérêts, toutes les transactions ou relations visés par ce dernier, conformément au paragraphe 3(b) du présent code.
- (4)** Aucune personne condamnée pour avoir commis un acte délictueux grave ou un acte criminel impliquant l'infliction de blessures corporelles graves ou pour avoir abusé de son poste ou de son emploi au sein d'un régime

d'avantages sociaux pour chercher à réaliser ou à obtenir des gains illicites aux dépens des bénéficiaires du fonds ou du régime ne peut exercer des fonctions de fiduciaire ou des responsabilités administratives pour un fonds ou un régime d'avantages sociaux, sauf dans le cas des exceptions restreintes prévues dans les lois fédérales applicables.

Exclusion

(b) Organismes connexes.

(1) Aux fins du présent article, on entend par organisme « connexe » à l'UIES ou à un affilié un organisme :

*Définition
d'organisme
connexe*

- au sein duquel 25 % ou plus des membres du conseil d'administration sont des personnes dirigeantes ou employées de l'UIES ou d'un affilié;
- dont 50 % ou plus du financement proviennent de l'UIES ou d'un affilié.

(2) Les personnes visées qui assument une fonction de fiduciaire au sein d'un organisme connexe ou qui exercent des responsabilités ou une influence à l'égard de son administration doivent se conformer aux dispositions et respecter les normes du Code de l'UIES lorsqu'elles agissent pour le compte et au nom de l'organisme connexe.

*Obligations des
personnes visées*

PARTIE E : RELATIONS FAMILIALES ET PERSONNELLES

Article 11. Objectif des règles régissant les relations familiales et personnelles. L'UIES n'interdit pas l'embauche de personnes qualifiées qui sont parentes de personnes dirigeantes ou employées actuelles, ou de personnes avec lesquelles une personne dirigeante ou employée a une relation personnelle étroite ou intime. L'UIES n'interdit pas non plus la rétention de fournisseurs qualifiés employant des personnes qui sont parentes de personnes dirigeantes ou employées actuelles, ou de personnes avec lesquelles une personne dirigeante ou employée a une relation personnelle.

*Relations
familiales et
personnelles*

Cependant, l'UIES reconnaît que l'existence de telles relations peut mener à des problèmes, y compris du favoritisme ou l'apparence de favoritisme envers les personnes parentes ou les personnes qui entretiennent une relation personnelle.

Accorder à ces personnes un traitement de faveur, ou donner

Objectif des règles l'impression qu'elles bénéficient d'un traitement de faveur, est contraire à nos principes de bonne gestion et de responsabilisation ainsi qu'à notre devoir de mener les activités de l'UIES de manière responsable. Les dispositions de cette partie sont destinées à garantir que les relations familiales ou personnelles n'influencent pas les interactions professionnelles entre les employées et employés concernés et les autres personnes dirigeantes, personnes employées et tierces parties.

Article 12. Définitions. Aux fins de la présente partie :

*Éthique, relations
familiales et
personnelles*

- (a)** on entend par « personne parente » les parents, la conjointe ou le conjoint, la ou le partenaire domestique, la fille, le fils, les grands-parents, les petits-enfants, le frère, la sœur, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, les cousines et cousins ou petites-cousines et petits-cousins, la parenté par alliance, les membres d'une famille reconstituée, les parents adoptifs ou d'accueil, les enfants adoptifs ou en famille d'accueil et tout membre du ménage de l'employée ou de l'employé. Les personnes qui sont parentes des partenaires domestiques sont visées au même titre que celles qui sont parentes des conjointes et conjoints;
- (b)** on entend par « relation personnelle » une relation personnelle étroite ou intime continue qui peut inclure, sans s'y limiter, une fréquentation, une cohabitation ou une relation de couple. Cette définition s'applique indépendamment du sexe, de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle des personnes dans la relation. Les présentes règles ne s'appliquent pas aux amies et amis, aux connaissances et aux anciens collègues qui ne sont pas autrement inclus dans le champ d'application du terme « relation personnelle ».

*Comportement
interdit*

Article 13. Comportement interdit. Les principes généraux ci-après s'appliquent.

*Processus
d'embauche*

- (a)** Les demandes d'emploi des personnes parentes et des personnes qui ont une relation personnelle avec une personne visée sont évaluées selon les mêmes normes de sélection que celles utilisées pour évaluer les autres candidates et candidats. Le fait de transmettre à l'autorité d'embauche appropriée des demandes d'emploi au nom de personnes ayant une relation familiale ou personnelle ne constitue pas en soi une tentative d'influencer les décisions d'embauche. Toutefois, toute participation supplémentaire au processus

d'embauche pourrait être jugée inappropriée.

- (b)** Les personnes visées ne doivent pas prendre de décisions d'embauche concernant les personnes qui leur sont parentes ou les personnes avec lesquelles elles ont une relation personnelle et ne doivent pas tenter d'influencer les décisions d'embauche prises par d'autres personnes. *Décisions d'embauche*
- (c)** Les superviseuses et superviseurs ne doivent pas superviser directement une personne parente ou une personne avec laquelle ils ont une relation personnelle. En l'absence d'un rapport hiérarchique direct ou d'une relation entre personnes superviseuses et subordonnées, les employées et employés qui ont une relation familiale ou personnelle sont généralement autorisés à travailler dans le même service, à condition que cela ne cause pas de difficultés opérationnelles particulières. *Interdiction de relation entre personnes superviseuses et subordonnées*
- (d)** Les personnes visées ne doivent pas prendre de décisions ni participer ou contribuer à des décisions prises par d'autres concernant l'emploi de personnes parentes ou employées avec lesquelles elles ont une relation personnelle, même si elles ne supervisent pas directement ces personnes. Les décisions que les personnes visées n'ont pas le droit de prendre concernent, entre autres, l'embauche, le salaire, les heures de travail, les avantages sociaux, les affectations, les évaluations, la formation, les sanctions, les promotions et les mutations. *Décisions relatives à l'emploi*
- (e)** Afin de garantir le respect du présent article, toutes les personnes visées sont tenues de divulguer à la ou au commissaire à l'éthique ou à l'agente ou l'agent de liaison en matière d'éthique de l'affilié, s'il y a lieu, toutes les relations visées par le présent article, conformément au paragraphe 3(b) du présent code. *Divulgation*

PARTIE F : APPLICATION

Application

Article 14. Conseiller externe en éthique Le poste de conseillère ou conseiller en éthique est établi pour fournir une aide indépendante à l'UIES dans la mise en œuvre et l'application du code. La personne titulaire du poste doit être d'une intégrité et d'une réputation irréprochables, et préférablement avoir de l'expérience en matière d'éthique, d'application de la loi et de fonctionnement du mouvement syndical. Elle offre des services contractuels et ne doit pas être une

Conseillère ou conseiller en éthique

- Examen ou conseil* employée ou un employé du syndicat international ou de l'un de ses affiliés. La conseillère ou le conseiller en éthique est nommé par la présidente internationale ou le président international et confirmé dans ses fonctions par le Conseil exécutif international. La présidence internationale, le secrétariat-trésorerie international et le Conseil exécutif international de l'UIES peuvent lui soumettre des questions concernant le code aux fins d'examen ou de conseil, conformément aux articles 22 et 23.
- Commissaire à l'éthique* **Article 15.** Commissaire à l'éthique. Le poste de commissaire à l'éthique de l'UIES est établi pour superviser la mise en œuvre et l'application du code et les efforts continus pour renforcer la culture éthique dans l'ensemble du syndicat. La personne titulaire du poste est chargée de fournir de l'aide au syndicat international et à ses affiliés concernant les questions et les préoccupations relatives au code et à la culture éthique. Il lui incombe de diriger la formation des dirigeantes, des dirigeants et du personnel de l'UIES et de ses affiliés concernant le code et la culture éthique, de répondre aux préoccupations et aux plaintes en matière d'éthique conformément aux articles 17 à 23, de recevoir les divulgations de conflits d'intérêts et de résoudre lesdits conflits, d'aider la conseillère ou le conseiller en éthique et de fournir tout autre soutien nécessaire au programme d'éthique global de l'UIES. La ou le commissaire à l'éthique, en concertation avec la conseillère ou le conseiller en éthique, doit publier chaque année un rapport à l'intention du
- Rapport annuel* Conseil exécutif international de l'UIES qui résume les activités de conformité, de formation, d'application et de renforcement de la culture éthique ainsi que les autres activités connexes et qui formule des recommandations de modifications au programme d'éthique qui, de son avis, en amélioreraient l'efficacité. La ou le commissaire à l'éthique peut également effectuer des examens périodiques afin de
- Examens périodiques* vérifier la conformité avec le présent code et de déterminer si les partenariats, les coentreprises et les ententes avec les organismes de gestion sont conformes au code, sont correctement consignés, reflètent des investissements ou des paiements raisonnables pour les biens et services, servent les objectifs d'exonération d'impôt de l'UIES et ne donnent pas lieu à des avantages personnels inadmissibles ou à des transactions octroyant des avantages indus. La ou le commissaire à l'éthique relève du service juridique de l'UIES.
- Agente ou agent de liaison en matière d'éthique* **Article 16.** Agente ou agent de liaison en matière d'éthique des affiliés. Chaque affilié doit nommer une agente ou un agent de liaison qui doit être disponible pour fournir des conseils ou une

orientation en matière d'éthique. Cette personne est le contact principal de l'affilié avec la ou le commissaire à l'éthique du syndicat international, contribue à l'application du code, supervise la prestation de formations liées à l'éthique, aide l'affilié à renforcer sa culture éthique et agit comme responsable en matière d'éthique au sein de l'affilié.

(a) Les présidentes et présidents, les dirigeantes principales et dirigeants principaux, les secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers, les directrices financières et directeurs financiers, les cheffes et chefs du personnel et les personnes occupant un poste équivalent ne peuvent pas exercer la fonction d'agente ou d'agent de liaison en matière d'éthique.

Admissibilité

(b) Les affiliés sont encouragés à envisager une rotation périodique au poste d'agente ou d'agent de liaison en matière d'éthique, à moins de difficultés opérationnelles, afin de développer le leadership en matière d'éthique globalement au sein de l'affilié. Les affiliés doivent informer la ou le commissaire à l'éthique de l'UIES dès que possible de la nomination d'une agente ou d'un agent de liaison en matière d'éthique et de toute vacance à ce poste.

Rotation

(c) Les agentes et agents de liaison en matière d'éthique recevront régulièrement une formation du syndicat international spécifique à leur fonction. Les affiliés doivent faire tout leur possible pour assurer la participation de leurs agentes et agents de liaison en matière d'éthique à cette formation.

Formation

Article 17. Plaintes.

Plaintes

(a) Une personne visée ou membre peut déposer une plainte écrite concernant toute violation alléguée du code. Les préoccupations et les plaintes exprimées verbalement doivent être consignées par écrit pour être traitées en tant que plaintes. Les plaintes doivent être signées ou contenir le nom des plaignantes et plaignants et doivent rester confidentielles conformément à l'article 24. Les plaintes alléguant une violation du code ne doivent pas être traitées en vertu des statuts et règlements de l'UIES ou de l'affilié à moins qu'elles n'allèguent également des violations des statuts et règlements.

Processus de dépôt

*Traitement
en vertu
des statuts*

(b) Le syndicat international doit afficher sur le site Web de l'UIES

Coordonnées les coordonnées auxquelles adresser les plaintes en matière d'éthique et doit les fournir sur demande.

(c) Chaque affilié doit fournir à son personnel et à ses membres les coordonnées de son agente ou agent de liaison en matière d'éthique.

*Traitement
des plaintes
par le syndicat
international*

Article 18. Plaintes traitées par le syndicat international. Les plaintes alléguant une violation du code qui sont adressées au syndicat international ou à la conseillère ou au conseiller en éthique doivent d'abord être transmises à la ou au commissaire à l'éthique de l'UIES. La ou le commissaire à l'éthique doit examiner les plaintes en matière d'éthique déposées auprès du syndicat international et y répondre à sa discrétion, notamment en fournissant des conseils ou une orientation, en les résolvant de manière informelle, en orientant les personnes concernées vers des ressources externes au bureau d'éthique ou en les référant à la conseillère ou au conseiller en éthique ou à l'affilié pour poursuivre le traitement de la plainte. La personne qui dépose la plainte doit être informée de l'état de sa plainte, s'il y a lieu, à la discrétion de la ou du commissaire à l'éthique, et dans tous les cas lorsque la décision définitive est rendue.

*Traitement des
plaintes
par les affiliés*

Article 19. Plaintes traitées par l'affilié et avis à la ou au commissaire à l'éthique. Les plaintes en matière d'éthique qui sont adressées ou transmises à un affilié doivent faire l'objet d'une enquête par l'affilié concerné et, le cas échéant, peuvent constituer le fondement de mesures disciplinaires à l'égard d'une employée ou d'un employé ou d'accusations formelles internes qui doivent être traitées devant un jury au sein du syndicat conformément aux exigences énoncées dans les statuts et règlements de l'affilié ou de l'UIES. La ou le commissaire à l'éthique peut conseiller un affilié sur des questions relatives à l'enquête et au traitement des plaintes et des accusations alléguant une violation du code. Lorsqu'une plainte concerne une présidente ou un président, une dirigeante principale ou un dirigeant principal, une cheffe ou un chef du personnel, une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier, une directrice financière ou un directeur financier, ou une personne occupant un poste équivalent, l'affilié doit en informer la ou le commissaire à l'éthique dès que possible. La ou le commissaire à l'éthique peut consulter la conseillère ou le conseiller en éthique au sujet de toute question transmise par un affilié.

*Avis à la
ou au commissaire*

*Absence de
coopération*

Article 20. Absence de coopération et plaintes de mauvaise foi.

Le refus déraisonnable d'une personne visée de coopérer pleinement à une procédure ou à une enquête concernant une plainte en matière d'éthique ou une violation alléguée du présent code constitue une violation indépendante du code. L'UIES se réserve le droit, sous réserve d'un avis, d'une enquête et d'une procédure en bonne et due forme, de sanctionner les personnes qui font des plaintes, des rapports ou des enquêtes sciemment faux, harcelants, malveillants ou de mauvaise foi.

Mauvaise foi

Article 21. Compétence en première instance.

(a) Demandes pour assumer la compétence en première instance.

Un affilié ou une personne membre du conseil exécutif, dirigeante ou membre de l'affilié peut demander que la présidente internationale ou le président international assume la compétence en première instance en vertu du paragraphe 2(f) du chapitre XVII des Statuts et règlements de l'UIES, si elle ou il estime que des accusations formelles internes portées contre une personne visée qui allèguent également des violations du présent code impliquent une situation qui pourrait gravement nuire aux intérêts de l'affilié ou du syndicat international, ou que la procédure d'audience de l'affilié ne protégera pas complètement les intérêts de l'affilié, ou d'une personne dirigeante ou membre.

*Compétence
en première
instance
Demande
d'un affilié*

(b) Prise en charge de la compétence en première instance par la présidente internationale ou le président international.

Conformément au paragraphe 2(f) du chapitre XVII des Statuts et règlements de l'UIES, la présidente internationale ou le président international peut, à sa discrétion, assumer la compétence en première instance concernant des accusations formelles internes alléguant également une violation du présent code si, à la suite d'une enquête, elle ou il estime que les accusations portées contre une personne visée impliquent une situation qui pourrait gravement nuire aux intérêts de l'affilié ou du syndicat international. À sa discrétion, elle ou il peut transmettre le dossier à la conseillère ou au conseiller en éthique afin qu'elle ou il formule une recommandation concernant une possible prise en charge de la compétence en première instance.

*Prise en charge
de la compétence*

Article 22. Transmission des accusations formelles à la conseillère ou au conseiller en éthique. Si des accusations formelles internes déposées auprès du syndicat international en vertu de l'article 3 du chapitre XVII des

*Transmission
d'accusations
hybrides*

Statuts et règlements de l'UIES allèguent également une violation du code par une personne dirigeante ou membre du conseil exécutif du syndicat international ou d'un affilié, ces accusations peuvent être transmises à la conseillère ou au conseiller en éthique aux fins d'examen et de recommandation.

*Conseillère
ou conseiller
en éthique,
recommandations*

Article 23. Examen des plaintes par la conseillère ou le conseiller en éthique.

(a) Si après un examen des allégations de violation du code contenues dans une plainte ou une accusation formelle, la conseillère ou le conseiller en éthique estime que ces allégations sont fondées ou justifient une enquête plus approfondie, elle ou il recommandera la prise de mesures ou un plan d'action au syndicat international en réponse à la plainte ou aux accusations, notamment ce qui suit :

- (1)** Une enquête approfondie menée par le personnel de l'UIES ou par une, un ou des enquêtrices et enquêteurs externes;
- (2)** Le dépôt d'accusations formelles en vertu du chapitre XVII des Statuts et règlements de l'UIES;
- (3)** La prise en charge de la compétence en première instance par la présidence internationale conformément au paragraphe 2(f) du chapitre XVII des Statuts et règlements de l'UIES;
- (4)** La désignation d'une agente ou d'un agent d'audience externe pour mener un procès en vertu de l'article 3 du chapitre XVII des Statuts et règlements de l'UIES;
- (5)** Des mesures disciplinaires à l'égard des employées et employés visés;
- (6)** Des sanctions à l'égard des personnes dirigeantes ou membres accusées dans le cadre de procédures officielles;
- (7)** Toute autre mesure jugée appropriée, à sa discrétion.

Sans fondement

(b) Si la conseillère ou le conseiller en éthique conclut, après l'examen des allégations de violations du code, que ces allégations ne sont pas fondées ou qu'une enquête plus approfondie n'est pas nécessaire, elle ou il doit en informer le syndicat international.

PARTIE G : PROTECTION DES DÉNONCIATRICES ET DÉNONCIATEURS

Dénonciatrices et dénonciateurs

Confidentialité

Article 24. Confidentialité. L'UIES doit faire tous les efforts raisonnables pour garder confidentielle l'identité de toute personne soulevant une préoccupation éthique, effectuant une enquête, produisant un rapport ou déposant une plainte en vertu du code, à moins que la divulgation ne soit autorisée par cette personne ou ne soit requise pour que l'UIES puisse remplir ses obligations fiduciaires ou juridiques. L'UIES doit également traiter les communications concernant les plaintes ou les préoccupations en matière d'éthique avec autant de confidentialité et de discrétion que possible, à condition qu'elle reste en mesure de mener une enquête approfondie et impartiale, de remplir ses obligations fiduciaires et juridiques, et d'examiner ses activités lorsque nécessaire.

Article 25. Absence de représailles. L'UIES encourage toutes les personnes dirigeantes et employées à porter à l'attention du syndicat les préoccupations d'ordre éthique et les plaintes alléguant une violation du code, tel qu'il est précisé dans la partie F ci-dessus.

Représailles interdites

- (a)** L'UIES interdit expressément les représailles contre les personnes visées et membres qui :
- (1)** font des plaintes, des rapports ou des enquêtes de bonne foi en vertu du présent code;
 - (2)** s'opposent à toute pratique interdite par le code;
 - (3)** fournissent des preuves, des témoignages ou des renseignements, ou coopèrent d'une quelque autre façon dans le cadre d'une enquête ou d'un processus d'application du code;
 - (4)** participent d'une quelque autre façon au processus d'application énoncé dans la partie F ci-dessus.
- (b)** Plus particulièrement, l'UIES ne tolère aucune forme de représailles contre les agentes et agents de liaison en matière d'éthique des affiliés pour avoir exercé leurs responsabilités.
- (c)** Tout acte de représailles allégué doit être signalé immédiatement à la ou au commissaire à l'éthique de l'UIES ou à l'agente ou agent de liaison en matière d'éthique de l'affilié, qui y réagira rapidement.

Contre les agentes et agents de liaison en matière d'éthique

Rapport

ANNEXE D : MANUEL DE PROCÉDURES COMMUNES

CÉRÉMONIE D'INITIATION

PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT « Il est de mon devoir de vous informer que l'Union internationale des employés de service exige de chaque personne candidate à l'adhésion une parfaite liberté de pensée. Elle exige également une obligation de fidélité, mais soyez assurés que cette dernière ne va pas à l'encontre de vos devoirs religieux ou de vos obligations civiles. En connaissance de cause, êtes-vous disposés à prêter serment? »

(Réponse.)

PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT : « Chacun d'entre vous va maintenant lever la main droite et prononcer le serment suivant. »

SERMENT DES MEMBRES

« Je, (nom) _____, m'engage sur l'honneur à respecter fidèlement les statuts et règlements de la présente section locale et de l'Union internationale des employés de service.

« Je consens à apprendre l'histoire du mouvement syndical et à l'enseigner aux autres membres. Je consens également à défendre de mon mieux les principes du syndicalisme et je ne léserai pas sciemment une personne membre ou ne laisserai pas une personne membre se faire léser si je peux l'empêcher.

« En tant que membre de l'UIES, j'assumerai la responsabilité de contribuer à la concrétisation de la vision du syndicat d'une société juste où toutes les travailleuses et tous les travailleurs sont valorisés et les gens respectés, où toutes les familles et communautés s'épanouissent, et où nous laissons un monde meilleur et plus égalitaire aux générations à venir. »

PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT : « Vous êtes maintenant membres de l'Union internationale des employés de service. »

SERMENT D'ENTRÉE EN FONCTION DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS

À lire et signer par tous les dirigeantes et dirigeants.

Je, (nom) _____, accepte ma responsabilité en tant que personne dirigeante élue de l'Union internationale des employés de service.

Je m'engage à respecter fidèlement les statuts et les règlements de l'UIES. Je travaillerai sans relâche pour unir les travailleuses et travailleurs afin de concrétiser la vision de nos membres d'une société juste où tous les travailleuses et travailleurs sont valorisé(e)s et toutes les personnes respectées, peu importe d'où nous venons ou la couleur de notre peau. Je travaillerai pour une société où toutes les familles et les communautés peuvent s'épanouir et où nous laisserons un monde meilleur et plus équitable pour les générations à venir. Je m'efforcerai de vaincre le pouvoir des entreprises et d'éliminer le racisme structurel qui contraint des millions de personnes à occuper des emplois mal rémunérés et qui nous empêche tous d'avancer.

Je m'engage à assurer une direction éthique et responsable, enracinée dans les valeurs de l'UIES, à représenter nos membres et à syndiquer de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs afin de renforcer le pouvoir pour obtenir des syndicats pour tous.

DÉBAT

Les règles ci-dessous régissent les débats, à moins que la section locale n'ait adopté ses propres règles ou règlements.

Règle 1. L'ordre du jour ordinaire peut être suspendu à tout moment par un vote de l'assemblée pour traiter une affaire urgente.

Règle 2. Toutes les propositions (si la présidence l'exige) ou démissions doivent être présentées par écrit.

Règle 3. Une conversation, en chuchotant ou autrement, ou toute autre activité visant à déranger ou susceptible de déranger une personne membre pendant qu'elle parle, de perturber le déroulement de la réunion ou d'entraver la conduite des affaires est considérée comme une violation de l'ordre.

Règle 4. Les discussions sectaires ne sont pas autorisées lors des réunions.

Règle 5. Une proposition soumise à la présidence doit être appuyée. Son auteure ou auteur et la personne qui l'appuie doivent se lever pour que la présidence leur donne la parole.

Règle 6. Une personne membre ayant présenté une proposition peut la retirer avec le consentement de la personne qui l'a appuyée. Cependant, une fois qu'une proposition est débattue, elle ne peut être retirée que par un vote majoritaire.

Règle 7. Il est possible de présenter une proposition visant à modifier une modification, mais aucune proposition visant à modifier une modification apportée à une modification n'est permise.

Règle 8. Une proposition ne peut faire l'objet d'un débat tant qu'elle n'a pas été énoncée par la présidence.

Règle 9. Une personne membre qui souhaite prendre la parole doit se lever et s'adresser respectueusement à la présidence. Elle peut ensuite s'exprimer si cette dernière lui donne la parole.

Règle 10. Si deux personnes membres ou plus se lèvent pour prendre la parole, la présidence décide laquelle a le droit de parole.

Règle 11. Une personne membre prenant la parole doit s'exprimer uniquement sur la question qui fait l'objet du débat et éviter de faire des remarques personnelles et d'employer un langage irrévérencieux ou sarcastique.

Règle 12. La participation aux réunions sous l'influence de l'alcool ou de toute substance réglementée qui n'est pas prescrite légalement constitue un motif d'expulsion.

Règle 13. Aucune personne membre ne doit interrompre une autre pendant qu'elle parle, sauf pour invoquer un rappel au règlement, et ce faisant, la personne membre doit préciser le point de procédure en question et la présidence doit statuer sur ce dernier sans débat.

Règle 14. Une personne membre qui est rappelée à l'ordre pendant qu'elle parle doit se rasseoir jusqu'à ce que la présidence ait statué sur le rappel au règlement. Si cette dernière juge qu'il est sans fondement, la personne membre peut continuer à s'exprimer.

Règle 15. Une personne membre qui se sent personnellement lésée par une décision de la présidence peut en appeler auprès de l'assemblée.

Règle 16. Lorsqu'une personne membre fait appel de la décision de la présidence, la vice-présidence agit à titre de présidente ou de président. Elle ou il présente l'appel à l'assemblée en ces termes : « La décision de la présidence doit-elle être maintenue comme étant la décision du syndicat? » La personne membre a alors le droit d'exposer les motifs de l'appel et la présidence donne les raisons de sa décision. Ensuite, les membres passent au vote sur l'appel sans autre débat, et il faut un vote majoritaire pour infirmer la décision de la présidence.

Règle 17. Aucune personne membre ne peut prendre la parole plus d'une fois sur le même sujet avant que toutes les personnes qui souhaitent s'exprimer aient parlé, ni plus de deux fois sans un consentement unanime, ni plus de cinq minutes à la fois sans que les deux tiers des membres présents aient donné leur consentement par vote.

Règle 18. La personne qui préside la réunion ne doit prendre la parole sur aucun sujet à moins de renoncer à la présidence, sauf pour faire un rappel à l'ordre, présenter un rapport officiel ou donner des conseils dans l'intérêt de l'organisation. En cas d'égalité des voix, le vote de la présidence est prépondérant.

Règle 19. Lorsque l'assemblée est saisie d'une question, aucune proposition n'est recevable, sauf :

1. une proposition d'ajournement;
2. une proposition de suspension temporaire des discussions;
3. une question préalable;
4. une proposition de report à un moment déterminé;
5. une proposition de renvoi;
6. une proposition de modification.

Ces propositions ont la priorité dans l'ordre indiqué ci-dessus. Les trois premières ne peuvent pas faire l'objet d'un débat.

Règle 20. Si une question a fait l'objet d'une modification, la question sur la modification est posée en premier. Si plusieurs modifications ont été proposées, la question est posée dans l'ordre suivant :

1. Modification apportée à la modification;
2. Modification;
3. Proposition initiale.

Règle 21. Lorsqu'une question est reportée indéfiniment, elle ne peut plus être abordée à moins d'un vote favorable d'au moins les deux tiers des membres.

Règle 22. Une proposition d'ajournement est toujours recevable, sauf si :

1. une personne membre a la parole;
2. les membres sont en train de voter.

Règle 23. Avant de mettre aux voix une question, la présidence doit demander : « Êtes-vous prêts à vous prononcer? » Le débat

peut ensuite commencer. Si aucune personne membre ne demande la parole ou si le débat est clos, la présidence met alors la question aux voix comme suit : « Les personnes en faveur de la proposition, dites "oui". » Après que les votes favorables ont été exprimés, elle dit : « Les personnes qui s’y opposent, dites "non". » Après le vote, la présidence annonce le résultat de la manière suivante : « Elle est adoptée [ou rejetée] et il en est ainsi ordonné. »

Règle 24. Une personne membre peut demander le compte des voix avant que la présidence n’annonce le vote sur une question. La présidence est tenue de se conformer à cette demande. Elle doit alors procéder à un vote par assis et levé.

Règle 25. Lorsqu’une question a été tranchée, elle ne peut être réexaminée que si les deux tiers des membres présents votent en ce sens.

Règle 26. Une proposition visant à réexaminer une question doit être présentée et appuyée par deux membres qui ont voté comme la majorité.

Règle 27. Une personne membre à qui la présidence a ordonné de s’asseoir à trois reprises et qui n’obtempère pas se verra interdire de participer à nouveau lors de la réunion.

Règle 28. Toutes les décisions sur les questions, sauf disposition contraire, doivent être prises en fonction de la majorité des voix.

Règle 29. La présidence doit faire respecter ces règles et règlements et peut ordonner que des membres soient expulsés de la réunion en cas de violation des présentes règles.

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de la réunion
2. Appel nominal des dirigeantes et dirigeants
3. Lecture du procès-verbal de la réunion précédente
4. Demandes d’adhésion
5. Initiation de nouveaux membres
6. Communications et factures
7. Rapports des personnes dirigeantes, du conseil exécutif et des comités

8. Affaires courantes
9. Affaires nouvelles
10. Intérêts et bien-être
11. Levée de la réunionIndex