

STATUTS

de

L'UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYÉS DE SERVICES, SECTION
LOCALE 2

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INDUSTRIE BRASSICOLE, DES
TRAVAILLEURS PROFESSIONNELS ET
AUTRES TRAVAILLEURS



Adoptés le 20 février 2005

Modifiés le 23 septembre 2005, 28 avril 2006, 5 juin 2007, 22 janvier 2008, 9 septembre 2008, 2 mai 2010, 6 mai 2012,
15 septembre 2016, 25 septembre 2020

Table des matières

ARTICLE 1 – Nom	3
ARTICLE 2 – Compétence, objectif et énoncé de vision.....	3
ARTICLE 3 – Membres	5
ARTICLE 4 – Cartes de retrait.....	6
ARTICLE 5 – Dirigeants, Conseil d’administration et Conseil de direction	6
ARTICLE 6 – Devoirs des dirigeants, du Conseil d’administration et du Conseil de direction	7
ARTICLE 7 – Unités de la section locale.....	10
ARTICLE 8 – Élections.....	10
ARTICLE 9 – Réunions	11
ARTICLE 10 – Droits, cotisations et contributions	13
ARTICLE 11 – Négociation collective	14
ARTICLE 12 – Grèves et lock-out.....	15
ARTICLE 13 – Affiliations	15
ARTICLE 14 – Comités	16
ARTICLE 15 – Plaintes et appels.....	16
ARTICLE 16 – Absence de conflit d’intérêts	18
ARTICLE 17 – Quorum	18
ARTICLE 18 – Honoraires.....	18
ARTICLE 19 – Dissolution.....	19
ARTICLE 20 – Droits de propriété	19
ARTICLE 21 – Date d’entrée en vigueur.....	19
ARTICLE 22 – Modifications et liens avec les statuts de l’Union internationale.....	19
ARTICLE 23 – Destitution.....	19

Union internationale des employés de services,
section locale 2, Syndicat des travailleurs de
l'industrie brassicole, des travailleurs
professionnels et autres travailleurs

ARTICLE 1 – Nom

- 1.01 La présente organisation est connue sous le nom d'Union internationale des employés de services, section locale 2, Syndicat des travailleurs de l'industrie brassicole, des travailleurs professionnels et autres travailleurs, et dans sa version anglaise sous le nom de Service Employees International Union Local 2, Brewery, General & Professional Workers' Union. Les noms abrégés de l'organisation sont Union internationale des employés de services, section locale 2, ou UIES, section locale 2. Dans les présents statuts, le terme « Union » désigne l'Union internationale des employés de service, section locale 2, sauf si le contexte exige une autre interprétation.

ARTICLE 2 – Compétence, objectif et énoncé de vision

- 2.01 La présente section locale a compétence sur les travailleurs en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, à l'exception des personnes employées dans le secteur des soins de santé. En outre, la présente section locale a compétence sur les travailleurs des unités de soins de santé de la Nouvelle-Écosse constituées avant le 1^{er} juin 2009, le personnel de sécurité des établissements de soins de santé en Ontario, les travailleurs des laboratoires médicaux privés en Ontario et les travailleurs du secteur des services immobiliers au Manitoba. La présente section locale peut acquérir des compétences supplémentaires telles qu'accordées et approuvées de temps à autre par l'Union internationale, conformément aux statuts internationaux.

2.02 Énoncé de vision de l'UIES, section locale 2

- (a) En 2005, le Syndicat des travailleurs de l'industrie brassicole, des travailleurs professionnels et autres travailleurs a décidé d'adhérer à l'UIES et s'est joint aux membres de l'UIES, section locale 1, qui ne sont pas des professionnels de la santé, pour créer l'UIES, section locale 2.
- (i) Nous agirons selon des orientations claires et stratégiques déterminées par les membres de la présente Union.
 - (ii) Nous deviendrons une force puissante qui sera prise en compte pour la syndicalisation, la négociation et les actions politiques.
 - (iii) Nous prendrons appui sur nos membres actifs et informés. Grâce à nos réalisations comme syndicat et au respect témoigné par nos communautés, par le mouvement syndical et par toute la province, nos membres seront fiers de faire partie de la section locale 2.
 - (iv) Nous offrons comme avantage notre taille et nos ressources combinées à notre accessibilité pour nos membres. Nous centraliserons les ressources et les systèmes pour être efficaces et efficients. Parallèlement, nous serons disponibles pour nos membres et leur rendrons compte de tous les aspects de nos activités régionales. Nous respecterons dans toutes nos activités la diversité de nos membres et favoriserons leur participation en unifiant les objectifs et les efforts.

- (v) Notre force sera fondée sur la croissance – sur une augmentation de la densité des membres dans nos industries – et sur des programmes intégrés de négociation et d’actions politiques.
 - (vi) Nous appliquerons dans l’ensemble de notre travail de rigoureux principes syndicaux de solidarité, d’unité, de dignité et de démocratie, d’intégrité, de confiance, de justice et d’équité.
 - (vii) Nous prônerons des politiques progressistes, en tentant de régler les problèmes actuels de nos membres tout en nous tournant vers l’avenir pour rendre le monde meilleur pour nos enfants et petits-enfants. Nous nous engagerons dans le cadre de nos efforts à faire participer activement les jeunes à titre de membres de notre Union.
- (b) La présente Union a pour objectif de renforcer les liens entre ses membres, de syndiquer l’ensemble des salariés relevant de sa compétence, et d’aider ses membres à obtenir une rémunération adéquate pour leur travail et pour améliorer leurs conditions de travail en général. L’Union a pour objectif et pour devoir de syndiquer l’ensemble des travailleurs relevant de sa compétence. D’ailleurs, pour s’acquitter de son obligation primordiale, l’Union consacra au moins 25 % des recettes provenant de la capitation à la syndicalisation des travailleurs non syndiqués.

2.03 Charte des droits et responsabilités des membres de l’UIES au sein de l’Union

Le droit de faire entendre ses opinions et de faire respecter celles-ci, d’être informé des activités de l’Union, de connaître les valeurs et compétences de l’Union.

Le droit de choisir les dirigeants de l’Union d’une manière équitable et démocratique.

Le droit à une reddition de compte complète pour les cotisations syndicales et à une bonne gestion des ressources de l’Union.

Le droit de participer aux efforts de négociation de l’Union et d’approuver les contrats syndicaux. Le droit de voir les préoccupations des membres résolues de manière équitable et rapide.

La responsabilité d’aider à bâtir un mouvement syndical fort et efficace, de favoriser la syndicalisation des travailleurs non syndiqués, d’aider à édifier une voix politique pour les travailleurs, et de défendre ses collègues et tous les travailleurs.

La responsabilité d’être informé de la gouvernance interne de l’Union et de participer à la conduite des affaires de l’Union.

La responsabilité de contribuer au soutien de l’Union.

La responsabilité de traiter équitablement tous les travailleurs et les membres.

La responsabilité d’offrir une critique constructive de l’Union.

2.04 Charte des droits et responsabilités des membres de l’UIES sur le lieu de travail

Le droit d’avoir un travail qui soit utile à la société, satisfaisant pour le travailleur sur le plan personnel, et qui permet un niveau de vie décent, qui se déroule sur un lieu de travail sain et sûr, et qui soit assorti de la plus grande sécurité d’emploi possible.

Le droit d’avoir des moyens véritables et protégés de s’exprimer quant à la conception et à l’exécution de son travail et à la planification à long terme par son employeur, ainsi que le droit à la formation nécessaire pour prendre part à cette planification.

Le droit à un traitement juste et équitable sur le lieu de travail.

Le droit de participer équitablement aux gains de l'employeur.

Le droit de participer pleinement aux travaux de l'Union sur la portée, le contenu et la structure de son travail.

La responsabilité de participer à l'Union pour permettre à plus de travailleurs de s'exprimer sur leur lieu de travail.

La responsabilité de mettre pleinement et équitablement ses talents et ses efforts à contribution au travail et de reconnaître les intérêts légitimes de l'employeur.

ARTICLE 3 – Membres

- 3.01 Tout membre de la section locale 2 qui était membre en règle de l'UIES section locale 1 ou du Syndicat des travailleurs de l'industrie brassicole, des travailleurs professionnels et des autres travailleurs au moment où la présente section locale 2 a été constituée est un membre en règle de l'UIES section locale 2.
- 3.02 Toute personne occupant un emploi sur lequel cette Union revendique ou exerce sa compétence ou qui est employée par l'Union peut être considérée comme membre.
- 3.03 La présente Union peut, avec l'approbation de l'Union internationale, établir différentes catégories de membres et de taux de cotisation pour les personnes représentées et non représentées par la présente Union aux fins de négociation collective, y compris pour les membres retraités et les membres associés.
- 3.04 Aucune discrimination ne sera exercée envers un membre ou un candidat à l'adhésion pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, d'expression de genre, d'origine nationale, de citoyenneté, d'état civil, d'ascendance, d'âge ou de handicap.
- 3.05 Chaque membre, par son adhésion à la présente Union, est tenu de respecter les modalités des statuts de l'Union internationale, des statuts du Conseil canadien de l'UIES, et des présents statuts, ainsi que les règles de travail promulguées conformément aux présents statuts, en ce qui concerne ses droits, devoirs, privilèges et immunités conférés par celles-ci et par la loi. Chaque membre s'acquitte fidèlement de ses devoirs et obligations et ne porte pas atteinte aux droits des autres membres.
- 3.06 Chaque membre, par son adhésion à l'Union, autorise ladite Union :
- (a) à agir comme son représentant exclusif dans les négociations et à exercer un pouvoir complet et exclusif pour l'exécution des accords avec son employeur sur les conditions d'emploi;
 - (b) à agir en son nom et à avoir l'autorité finale dans la présentation, le traitement et le règlement de tout grief, difficulté ou litige découlant de toute convention collective ou de son emploi auprès de cet employeur, de la manière dont l'Union ou ses dirigeants jugent être dans l'intérêt fondamental de l'Union.
- 3.07 Aucun membre ne doit interférer avec les dirigeants élus ou le personnel de cette organisation dans l'exercice de leurs fonctions et chaque membre doit, lorsqu'on le lui demande, apporter son aide et son soutien dans l'exercice de ces fonctions, à condition que cela ne porte pas atteinte à ses droits individuels en tant que membre.

Chaque membre doit respecter les modalités des conventions collectives applicables et s'abstenir de toute conduite susceptible d'interférer avec l'exécution par l'Union de ses obligations légales ou contractuelles.

- 3.08 Aucun membre ne doit s'engager dans la désaffiliation ou y adhérer au cours d'une réunion, ni calomnier ou diffamer la présente Union, ses membres ou ses dirigeants, et ne doit prendre part à une activité visant le

démantèlement de la présente Union comme agent de négociation collective des employés représentés.

ARTICLE 4 – Cartes de retrait

- 4.01 Les membres qui sont promus à des postes de supervision ou à d'autres postes associés à la direction et les membres dont l'emploi dans les unités de négociation représentées par l'Union principale prend fin doivent demander une carte de retrait dans les trente (30) jours suivants, faute de quoi ils sont automatiquement exclus.
- 4.02 Les autres membres qui ne sont plus représentés par l'Union, à l'exception des membres qui sont mis à pied, mais qui conservent leur droit de rappel, peuvent choisir de rester des membres actifs en payant leurs cotisations régulières. S'ils ne font pas ce choix, ils seront considérés comme ayant reçu une carte de retrait. Un membre qui a choisi de rester un membre actif et qui a payé les cotisations correspondantes a le droit de s'exprimer, mais pas de voter aux réunions de l'Union et ne peut pas se porter candidat à un poste électif ou nommé au sein de l'Union.
- 4.03 Les membres ayant une carte de retrait n'assistent pas aux réunions de l'Union et ne participent pas aux élections ou à toute autre activité de l'Union. Un membre ayant une carte de retrait redevient actif dès son retour dans une unité de négociation représentée par l'Union; le Conseil d'administration peut toutefois exiger qu'il paie toutes les cotisations qui se seraient accumulées pendant son absence s'il revient dans l'unité de négociation après avoir occupé un poste de superviseur chez l'employeur.

ARTICLE 5 – Dirigeants, Conseil d'administration et Conseil de direction

- 5.01 Les dirigeants de l'Union sont le président, le vice-président directeur, le vice-président et le secrétaire-trésorier. Le président, le vice-président directeur, le vice-président et le secrétaire-trésorier sont des postes rémunérés à temps plein.
- 5.02 La présente Union doit être dotée d'un Conseil d'administration composé :
- (a) des dirigeants;
 - (b) du plus haut gradé de chaque unité de la section locale qui représente plus de 200 membres;
 - (c) d'un représentant pour chaque 2 000 membres des unités de la section locale de moins de 200 membres. Les représentants des membres ordinaires seront élus lors du Conseil de direction.
- 5.03 L'Union doit être dotée d'un Conseil de direction composé de tous les membres du Conseil d'administration et :
- (a) du deuxième plus haut gradé de chaque unité de la section locale représentée au Conseil d'administration en raison de leur taille;
 - (b) du troisième plus haut gradé de chaque unité de la section locale représentée au Conseil d'administration en raison de leur taille et comptant 2 000 membres ou plus;
 - (c) d'un représentant pour chaque 2 000 membres des unités de la section locale de moins de 200 membres. La mise en candidature et l'élection de ces membres du Conseil de direction auront lieu lors des réunions des délégués régionaux pendant la conférence de l'Union, tous les quatre ans, après la réunion du Conseil de direction. La durée du mandat est de quatre ans et commence le 1^{er} janvier suivant l'élection.

La mise en candidature et l'élection de ces membres du Conseil de direction auront lieu lors des réunions des délégués régionaux pendant la conférence de l'Union, tous les quatre ans, après la réunion du Conseil de direction. La durée du mandat est de quatre ans et commence le 1^{er} janvier suivant l'élection. Si une crise de santé publique

empêche l'Union de tenir sa conférence, le président a le pouvoir de nommer ces postes.

- 5.04 Tous les dirigeants et les membres ordinaires siégeant au Conseil d'administration sont élus pour un mandat de quatre (4) ans commençant le 1^{er} janvier suivant l'élection.
- 5.05 Pour être admissible à l'un des postes d'administrateur, un candidat doit être un membre en règle de l'Union depuis au moins quatre ans et, pendant toute cette période, avoir payé la totalité des cotisations syndicales, et être ou avoir été membre du Conseil d'administration ou de l'équipe de la haute direction de l'Union.
- 5.06 Tous les dirigeants et les employés qui gèrent les fonds de l'Union doivent faire l'objet d'un cautionnement conformément au montant et à la forme exigés par les lois applicables; ledit ou lesdits cautionnements doivent être obtenus dès l'entrée en fonction et les primes sont payées par l'Union. Le secrétaire-trésorier de l'Union internationale peut ordonner l'augmentation ou la diminution du montant du cautionnement lorsqu'il le juge utile et peut ordonner le cautionnement de tout dirigeant de l'Union qui conformément aux statuts n'est pas tenu de faire l'objet d'un cautionnement.
- 5.07 Délégués aux conférences et congrès

Le Conseil d'administration de l'Union détermine le nombre de délégués et de suppléants qui la représentent aux conférences ou congrès. Les dirigeants et les membres du Conseil de direction de l'Union élus ultérieurement conformément aux statuts applicables sont considérés, conformément à cette élection, comme des délégués admissibles à participer à toutes les conférences ou conventions qui peuvent avoir lieu pendant leur mandat. Le nombre de participants et la composition de la délégation sont déterminés par le Conseil de direction.

ARTICLE 6 – Devoirs des dirigeants, du Conseil d'administration et du Conseil de direction

- 6.01 Le président et le secrétaire-trésorier sont les principaux dirigeants de l'Union et ont la responsabilité conjointe de gérer et de diriger les affaires de l'Union.

6.02 Président

Le président ou son représentant nomme tous les comités, fait rapport à toutes les réunions, veille à ce que l'Union respecte ses responsabilités en matière de négociation collective et de représentation, signe toutes les conventions collectives et s'acquitte de toute autre tâche relevant de la fonction de président. Le président ou son représentant a le plein pouvoir et l'autorité de signer tous les contrats et accords ou tout autre document pour ou au nom de l'Union et de gérer et poursuivre les affaires de l'Union.

Conjointement avec le secrétaire-trésorier, le président a le pouvoir d'embaucher, de licencier et de gérer le personnel nécessaire, et de retenir les services d'un avocat, d'un comptable, d'un professionnel et de tout autre personnel requis pour l'aider dans ses fonctions, et de fixer leur rémunération.

Le président est membre de tous les comités et délégations, et a un droit de parole et un droit de vote dans leurs délibérations.

Le président désigne les délégués aux organes représentatifs, sauf disposition contraire des présents statuts.

Le président, sous réserve des décisions du Conseil de direction, décide de toutes les questions relatives à l'interprétation et à l'application des statuts.

6.03 Secrétaire-trésorier

Il incombe au secrétaire-trésorier de présider toutes les réunions du Conseil d'administration et du Conseil de direction de l'Union et d'y maintenir l'ordre.

Le secrétaire-trésorier est chargé de veiller à ce que toutes les sommes perçues et dépensées soient consignées adéquatement.

Le secrétaire-trésorier soumet ses livres et reçus à l'Union internationale pour vérification et approbation lorsqu'il est appelé à le faire, et à l'expiration de son mandat officiel, il remet à son successeur tous les fonds et biens de l'Union qui sont en sa possession.

Tous les fonds sont déposés dans une banque au nom de l'Union, sous réserve d'une ordonnance signée par le président et le secrétaire-trésorier.

Le secrétaire-trésorier est chargé de tenir un compte-rendu exact et impartial des travaux du Conseil d'administration et du Conseil de direction.

Le secrétaire-trésorier conservera tous les registres des membres et les cartes de demande d'adhésion et enverra à l'Union internationale et au Conseil canadien de l'UIES un registre précis contenant les noms et adresses exacts, le numéro d'assurance sociale, l'adresse électronique et le numéro de téléphone, si ces renseignements sont connus, de tous les membres de l'Union.

Le secrétaire-trésorier transmet rapidement au secrétaire-trésorier de l'Union internationale des copies de tous les rapports d'audit annuels et des copies de tous les rapports financiers comprenant un état de l'actif et du passif et un état des recettes et des dépenses, qui sont requises par la loi.

Le secrétaire-trésorier transmet au secrétaire-trésorier de l'Union internationale, avant le 1^{er} avril de chaque année, les renseignements et les pièces justificatives indiquant le taux de salaire brut moyen de ses membres pour l'année civile précédente.

6.04 Vice-président directeur

Le vice-président directeur travaille sous la supervision du président et du secrétaire-trésorier et accomplit les tâches qui lui sont confiées par ces derniers.

6.05 Vice-président

Le vice-président travaille sous la supervision du président et du secrétaire-trésorier et accomplit les tâches qui lui sont confiées par ces derniers.

6.06 Conseil d'administration

Le Conseil d'administration, lorsqu'il tient séance, gère et dirige les affaires de l'Union entre les réunions du Conseil de direction.

Le Conseil d'administration applique les lois de l'Union internationale, les statuts du Conseil canadien de l'UIES, les présents statuts, les directives de l'Union et ses propres décisions.

Le Conseil d'administration fait rapport au Conseil de direction sur toutes les questions qui, à son avis, doivent être examinées par l'Union ou qui peuvent avoir été confiées au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration est en outre habilité à affecter des fonds pour couvrir les dépenses nécessaires.

Le Conseil d'administration a le pouvoir de recevoir et d'entendre les plaintes déposées contre un ou plusieurs membres (y compris de rendre une décision dans le cas de contestations d'élections), et d'agir en tant que tribunal administratif ou de nommer un tribunal administratif parmi ses membres, et de soumettre ses conclusions et recommandations. Lorsqu'un membre du Conseil d'administration est une partie intéressée ou un témoin dans une procédure, il est automatiquement rendu incapable de siéger en tant que membre d'un tribunal administratif.

Le Conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an à une heure, une date et un lieu déterminés par le président.

Des réunions extraordinaires du Conseil d'administration peuvent être convoquées par le président. Lorsqu'une majorité des membres du Conseil d'administration demande au président de convoquer une réunion, ce dernier est tenu de le faire.

Le quorum est constitué par la majorité des membres du Conseil d'administration. Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité des voix des membres présents.

6.07 Conseil de direction

Il incombe au Conseil de direction d'examiner et d'approuver les rapports financiers de l'Union, d'adopter les plans et politiques de programmes de l'Union et de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de ceux-ci, de recevoir les rapports des dirigeants et du Conseil d'administration, et d'exécuter toute autre tâche qui lui est confiée de temps à autre par le président.

Le Conseil de direction se réunit au moins une fois tous les 18 mois, à la date et au lieu fixés par le président.

La mise en candidature et l'élection des quatre membres ordinaires du Conseil de direction seront effectuées lors de la réunion du Conseil de direction. Seuls les membres des unités de la section locale qui ne sont pas représentées par un membre du Conseil d'administration en raison de leur taille peuvent voter lors de l'élection des membres ordinaires au Conseil d'administration.

Les décisions du Conseil de direction sont prises à la majorité des membres présents, à l'exception des modifications aux statuts et des augmentations à la formule de calcul des cotisations, qui doivent être approuvées à la majorité des deux tiers du Conseil de direction. Chaque membre du Conseil de direction, à l'exception des dirigeants, vote sur ces questions en fonction du nombre de membres de l'unité de la section locale ou de l'unité de négociation qu'il représente. Les dirigeants disposent d'une voix chacun.

6.08 Les membres du Conseil d'administration et du Conseil de direction doivent :

- (a) assister à toutes les réunions du Conseil d'administration et des membres régionaux auxquelles ils sont convoqués;
- (b) participer aux comités permanents prévus dans les statuts auxquels ils ont été élus ou nommés;
- (c) présider les comités qui lui sont assignés par le président;
- (d) contribuer à la planification et à la politique stratégiques;
- (e) s'assurer que la voix syndicale est unie sur toutes les questions, et ce, en tout temps;
- (f) connaître les besoins des membres de sa section régionale et veiller à ce que ces besoins soient portés à l'attention des instances de direction;
- (g) contribuer à l'animation des réunions régionales des membres;
- (h) soumettre des rapports sur leurs activités régionales à chaque réunion du Conseil d'administration et du Conseil de direction, le cas échéant.

6.09 Sièges vacants

Si le poste de président est laissé vacant en raison d'un décès, d'une démission, d'un renoncement ou d'autres causes, le secrétaire-trésorier assume les fonctions de président. Si le poste de secrétaire-trésorier est laissé vacant, le président, en consultation avec le Conseil d'administration, nomme un successeur qui reste en fonction jusqu'à la fin du mandat. Les postes laissés vacants dans d'autres fonctions élues, y compris les dirigeants et les délégués des unités de la section locale, en raison d'un décès, d'une démission, d'un renoncement ou d'autres causes sont nommés par le président et le secrétaire-trésorier en consultation avec les délégués et les dirigeants de l'unité de la section locale concernée ou sont nommés à la suite d'une élection.

6.10 Si un membre du Conseil d'administration ou un membre du Conseil de direction manque trois réunions consécutives sans fournir de motifs d'absence satisfaisants pour le président, son poste est déclaré vacant.

ARTICLE 7 – Unités de la section locale

- 7.01 Le Conseil d'administration de l'Union est habilité à créer des unités locales. Chaque unité de négociation est constituée comme une unité de la section locale de l'Union, sauf si le Conseil d'administration détermine que les membres des unités de négociation qui travaillent pour un même employeur, dans une même région géographique ou dans une même industrie seraient mieux servis par une unité de négociation multiple de la section locale.
- 7.02 Chaque unité de la section locale élit son propre président et son secrétaire de séance, dont les fonctions et responsabilités sont définies ci-après.
- 7.03 Président de l'unité de la section locale : Il préside toutes les réunions ordinaires et extraordinaires de l'unité de la section locale, les dirige conformément aux statuts et veille à ce que les responsables et les délégués de l'unité de la section locale remplissent leurs fonctions.
- 7.04 Secrétaire de séance de l'unité de la section locale : Il fait un compte-rendu juste des travaux de l'unité de la section locale dans un livre prévu à cet effet et agit comme secrétaire lors de toutes les réunions ordinaires et extraordinaires de l'unité locale. Il consigne les présences et l'absence de tous les membres. Il lit les procès-verbaux des réunions tenues depuis la dernière réunion ordinaire; lorsque les procès-verbaux sont acceptés par les membres (avec ou sans modification), ils sont considérés comme définitifs pour toutes les décisions qui y sont inscrites. Il soumet des copies de tous ces documents au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 7.05 Chaque unité de la section locale peut, si elle le souhaite, adopter ses propres règlements, à condition que ceux-ci n'entrent pas en conflit avec les statuts de l'Union. Les unités de la section locale qui n'ont pas leurs propres statuts se conformeront aux dispositions applicables des présents statuts.
- 7.06 Le président de l'unité de la section locale convoque toutes les réunions ordinaires de l'unité, selon les besoins.

ARTICLE 8 – Élections

- 8.01 Les dirigeants sont élus par les membres de l'ensemble de l'Union. Les présidents des unités de la section locale, les secrétaires de séance des unités de la section locale et les délégués syndicaux proviennent de leur unité de négociation ou de leur service respectif et sont élus par eux.
- 8.02 Tout membre, à l'exception d'un employé non élu de l'Union, est admissible à l'élection à tout poste de l'unité de la section locale si :
- (a) Il est membre en règle de l'unité de la section locale depuis au moins six mois avant de se porter candidat;
 - (b) Il est un employé actif conformément à la convention collective entre l'unité de la section locale et son employeur depuis au moins six mois avant de se porter candidat;
 - (c) Il a payé pendant toute cette période la totalité des cotisations mensuelles exigées des membres de l'Union en temps voulu.

Toutefois, si la fonction implique la représentation d'employés à temps plein, un employé à temps partiel ne peut être candidat à cette fonction que si aucun salarié à temps plein n'accepte d'être candidat.

Les critères d'admissibilité à un poste de dirigeant élu dans l'unité locale sont énoncés à l'article 5.06.

- 8.03 La mise en candidature aux postes de dirigeants élus aura lieu lors de la réunion du Conseil de direction qui se tiendra avant l'expiration des mandats.

Les candidatures aux postes de dirigeants et de délégués de l'unité de la section locale sont présentées lors d'une réunion extraordinaire des membres qui est convoquée à cette fin entre le 1^{er} octobre et le 15 novembre de chaque année. Les unités de la section locale peuvent décider de lancer un appel à candidatures en affichant les postes sur

le lieu de travail.

- 8.04 Le mandat des dirigeants et des délégués syndicaux de l'unité de la section locale élus après le 5 juin 2007 est de deux (2) ans, sauf lorsqu'un dirigeant ou un délégué syndical est réélu au même poste qu'il a occupé pendant au moins un (1) an immédiatement avant sa réélection, auquel cas le mandat est de quatre (4) ans.

Nonobstant ce qui précède, une unité de la section locale peut adopter des règlements qui prévoient qu'un dirigeant ou un délégué syndical de l'unité locale qui est réélu au même poste qu'il a occupé pendant au moins un (1) an immédiatement avant sa réélection a un mandat de trois (3) ans.

- 8.05 La mise en candidature peut être faite lors de l'assemblée par tout membre en règle et ne nécessite pas l'appui d'autres membres. Le président s'assure qu'il n'y a pas d'autres candidatures en posant trois fois cette question :
« Y a-t-il d'autres candidatures? »

S'il n'y a pas d'autres candidatures, le président déclare alors la fin de la mise en candidature. Le secrétaire lit ensuite le nom des candidats dans l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été proposés et ceux qui souhaitent se retirer peuvent le faire.

- 8.06 Un membre peut être porté candidat ou accepter une mise en candidature sans que le candidat ou la personne l'ayant proposé soit présent à la réunion, à condition que la mise en candidature ou l'acceptation soit faite par écrit et soit livrée ou envoyée par télécopieur au bureau de l'Union avant la réunion, ou présentée à la réunion. Toutes les mises en candidature ou acceptations écrites doivent être signées par la personne proposant la candidature ou le candidat.

- 8.07 Aucun membre ne peut se porter candidat à deux postes à la fois ou occuper deux postes à la fois, mais un membre qui occupe déjà un poste pour lequel son mandat n'a pas expiré a le droit de se porter candidat à un autre poste. S'il est nommé, il est tenu de démissionner de l'autre poste.

- 8.08 Une fois la mise en candidature terminée, un comité des élections composé d'un à trois membres est élu et devra élire son président. Il ne peut y avoir plus d'un membre d'une même unité locale si l'élection concerne plus d'une unité locale. Le comité des élections procède à l'élection conformément aux présents statuts. Il est chargé d'organiser et de superviser le vote ainsi que la distribution et le dépouillement des bulletins de vote avant le 20 décembre. Aucun candidat à une fonction ne peut faire partie du comité des élections. Le comité des élections fait un rapport de ses conclusions à la prochaine réunion du Conseil d'administration ou de l'unité de la section locale, selon le cas. Il déclare élu le candidat ayant reçu le plus grand nombre de votes, sauf s'il y a des allégations selon lesquelles son rapport serait incorrect.

- 8.09 Dans la mesure du possible, toutes les élections sont tenues sur le lieu de travail.

- 8.10 Avant l'entrée en fonction des nouveaux dirigeants élus, le président lit :

« Je (dire le nom) m'engage solennellement à adhérer aux statuts de l'UEIS section locale 2, à respecter les règlements de l'Union, ainsi que toutes les ordonnances, tous les règlements et toutes les règles de l'Union; à m'acquitter fidèlement des fonctions associées à mon poste; à remettre à mon successeur élu et qualifié à l'expiration de mon mandat tous les biens, droits et autres questions appartenant à l'Union; à faire un rapport détaillé de toutes les questions dont j'ai la charge ou le contrôle, chaque fois que le syndicat le demandera au cours de mon mandat. »

ARTICLE 9 – Réunions

- 9.01 Chaque unité locale doit obligatoirement tenir des réunions de ses membres au moins quatre fois par an. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées chaque fois que cela est nécessaire.

- 9.02 Pour les réunions extraordinaires convoquées dans un but précis, un ordre du jour extraordinaire doit être rédigé

et strictement suivi. Les questions qui ne sont pas en lien avec le but précis annoncé de la réunion ne peuvent être traitées lors des réunions extraordinaires. Un préavis écrit raisonnable indiquant l'heure, le lieu et le but des réunions extraordinaires doit être donné.

- 9.03 Un membre qui souhaite s'exprimer doit avoir obtenu le droit de parole du président. Il doit indiquer son nom et l'établissement qu'il représente, et ne parler que de la question discutée.
- 9.04 Aucun membre ne peut prendre la parole plus d'une fois sur la même question jusqu'à ce que tous les membres souhaitant s'exprimer sur la question aient eu l'occasion de le faire; le membre sera alors autorisé à prendre la parole une seconde fois.
- 9.05 Aucun membre ne doit interrompre un autre membre, sauf pour faire un rappel au règlement.
- 9.06 Lorsqu'un membre est rappelé à l'ordre, il doit, à la demande du président, s'asseoir jusqu'à ce que le rappel au règlement soit résolu.
- 9.07 La personne qui propose une motion a le premier et le dernier droit de parole en ce qui concerne cette motion.
- 9.08 Si un membre persiste dans sa conduite contraire à la pratique, le président se voit contraint de le nommer et de soumettre sa conduite au jugement de l'assemblée. Dans ce cas, le membre dont la conduite est en cause s'explique puis se retire, et les membres présents déterminent ensuite les mesures à prendre à cet égard.
- 9.09 Avant que la question ne soit mise aux voix, le secrétaire de séance lit la motion et le président demande :
« Êtes-vous prêts pour la question? »
Si aucun membre ne souhaite prendre la parole, la question est mise aux voix.
- 9.10 Les questions peuvent être tranchées par un vote à main levée, par un vote debout ou par un vote à bulletin secret. Si quarante (40) pour cent des membres présents demandent un vote secret, le président doit statuer en conséquence.
- 9.11 Un membre peut faire appel de la décision du président. Le membre qui fait appel de la décision peut en expliquer brièvement la raison. Le président doit expliquer sa décision. Le président met ensuite la question aux voix :
« La décision de la présidence est-elle maintenue? »
- 9.12 En cas d'égalité des voix, le président procède au vote décisif.
- 9.13 Aucune discussion sur une motion n'aura lieu avant que celle-ci ne soit appuyée. Une motion de modification et une motion visant à modifier la modification doivent être appuyées avant que la discussion ne puisse être entamée. Il ne peut y avoir qu'une seule modification à une motion et une seule modification de la première modification. Aucune modification ni aucune modification de la modification n'est recevable s'il s'agit d'une négation directe de la motion.
- 9.14 Le vote porte d'abord sur la modification à la modification puis sur la première modification et enfin sur la motion. Si le vote sur la modification à la modification est en faveur de celle-ci et que le vote sur la modification est aussi en faveur, le président déclare :
« Vous allez maintenant voter sur la motion telle que modifiée. »
Toutefois, si le vote sur la modification à la modification et la modification est contre celles-ci, le président déclare :
« Vous allez maintenant voter sur la première motion. »
- 9.15 L'ordre du jour ordinaire sera suspendu si l'autorisation est obtenue par un vote majoritaire de deux tiers des membres.
- 9.16 Lorsque deux ou plusieurs membres souhaitent prendre la parole en même temps, le président décide qui prend la

parole.

- 9.17 Lorsqu'une question est posée, aucune motion n'est recevable sauf :
- (a) pour la mise aux voix;
 - (b) pour le dépôt;
 - (c) pour un renvoi;
 - (d) pour le report à un moment précis;
 - (e) pour une subdivision de la question;
 - (f) pour une motion de modification. Ces motions ont préséance dans l'ordre indiqué.
- 9.18 Une motion visant la levée de la séance est recevable sauf :
- (a) lorsqu'un membre a la parole;
 - (b) lorsque les membres votent;
 - (c) lorsqu'une motion dûment appuyée a été déposée.
- 9.19 Une motion visant la levée de la séance, après avoir été présentée et rejetée, n'est pas recevable si d'autres questions sont soumises à la réunion avant que dix (10) minutes ne se soient écoulées.
- 9.20 L'ordre du jour de toutes les réunions ordinaires est le suivant :
- (a) Ouverture de la réunion
 - (b) Appel nominal des dirigeants
 - (c) Lecture des procès-verbaux des réunions précédentes
 - (d) Rapports des dirigeants
 - (e) Adhésion de nouveaux membres
 - (f) Rapport des délégués
 - (g) Questions en suspens
 - (h) Intérêts et bien-être de l'organisation
 - (i) Levée de la séance
- 9.21 Dans tous les cas, les réunions de l'Union seront régies conformément aux règles de procédure de Robert.

ARTICLE 10 – Droits, cotisations et contributions

- 10.01 Les revenus de la présente Union sont tirés des cotisations mensuelles, des droits d'adhésion, des amendes et des contributions, des droits et de toute autre source approuvée par le Conseil d'administration.
- 10.02 Les cotisations normales de ce syndicat correspondent à 2 % de la rémunération, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Les droits d'adhésion pour les nouveaux membres correspondent à six fois le taux horaire de l'employé à la date d'achèvement de sa période d'essai, comme le prévoit la convention collective de l'unité de négociation. Les droits d'adhésion peuvent être réduits ou annulés par le Conseil d'administration lors de campagnes de recrutement.

Le président de la section locale a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer progressivement la formule de cotisation précédente sur une période pouvant aller jusqu'à trois ans dans des circonstances exceptionnelles.

Le Conseil d'administration peut prévoir des formules de cotisation différentes pour des périodes allant jusqu'à cinq ans si la section locale a conclu un accord de fusion avec des syndicats ou des sections locales qui se joignent à la section locale.

Les unités qui paient actuellement des cotisations correspondant à 2,5 x le taux horaire de base par mois plus 1,00 \$ par semaine paieront des cotisations correspondant à 2,5 x le taux horaire de base par mois plus 2,00 \$ par semaine.

- 10.03 Chaque membre doit payer les cotisations ou les contributions de l'Union au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel ces cotisations sont dues et l'Union doit remettre la capitation du membre à l'Union internationale et au Conseil canadien de l'UIES au plus tard le dernier jour du mois suivant le paiement par le membre.
- 10.04 Tout membre qui ne paie pas les cotisations et les contributions de l'Union au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel elles sont dues sera automatiquement suspendu en tant que membre de l'Union et sera privé de tous les droits et privilèges liés à ce statut. Un membre suspendu doit payer à l'Union toutes les cotisations et contributions en souffrance avant d'être réadmis en tant que membre, mais en aucun cas cette réadmission ne rétablit les privilèges, les gratifications de décès ou autres avantages.
- 10.05 L'Union verse à l'Union internationale la capitation pour toute personne de laquelle l'Union reçoit des revenus, qu'elle soit appelée cotisations ou autres. L'Union s'acquittera de la même manière de toutes les autres obligations dues à l'Union internationale, et elle ne pourra payer ses factures avant d'avoir réglé chaque mois l'intégralité de ses obligations à l'Union internationale.
- 10.06 Tous les registres de l'Union qui concernent les revenus, les dépenses et les transactions financières de quelque nature que ce soit doivent être conservés pendant une période d'au moins six (6) ans ou plus si la loi applicable l'exige.
- 10.07 Ni l'Union, ni aucune de ses subdivisions, ni les membres ou groupes de membres, y compris les conseils, conférences, ligues, clubs ou toute association composée de membres de la présente Union, ou toute subdivision de celle-ci, ne doivent, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, utiliser ou exploiter le nom de l'Union internationale, UIES Canada, de tout organisme affilié et de l'Union ou de tout nom ou désignation similaires ou ne doivent faire des affaires sous ce nom. L'Union, ses subdivisions, ses membres ou groupes de membres, y compris les conseils, conférences, ligues, clubs ou toute association composée de membres de la présente Union ou de ses subdivisions, ne doivent pas prélever ou collecter des impôts, des cotisations ou toute autre somme d'argent ni au nom de l'Union internationale ou d'un organisme affilié ni au nom de la présente section locale ni mener une activité ou toute autre activité dans le but de recueillir des fonds, y compris des programmes ou de la publicité pour solliciter des fonds dans toute publication, directement ou indirectement, sans avoir obtenu au préalable la permission écrite du président de l'Union internationale.

Toutes les questions susmentionnées et couvertes par le présent article, notamment les fonds, les sollicitations, les cadeaux et les dons recueillis au nom de l'Union internationale ou de l'UIES Canada, seront en tout temps assujetties à une vérification par l'Union internationale, et tous les livres, registres et documents se rapportant aux questions couvertes par le présent article seront disponibles pour inspection, copie et vérification par l'Union internationale.

ARTICLE 11 – Négociation collective

- 11.01 Le comité de négociation pour les négociations avec l'industrie brassicole se compose du président, des présidents des unités locales concernés par les négociations, et de toute autre personne que le Conseil d'administration ou le président peut juger nécessaire. Le comité de négociation pour toutes les autres unités de négociation se compose

d'un dirigeant ou d'un représentant du personnel, du président de l'unité locale concernée et de toute autre personne que le Conseil d'administration ou le président peut juger nécessaire.

- 11.02 S'il y a des négociations à l'échelle de l'industrie brassicole et qu'aucun représentant des corps de métier de l'entretien ne fait partie du comité de négociation en raison de son poste, les membres des corps de métier de l'entretien nommeront ou éliront un représentant au comité de négociation.
- 11.03 Les modalités de tout protocole d'entente ne doivent pas être divulguées aux membres, sauf lors de la réunion de ratification convoquée pour voter sur le protocole d'entente.
- 11.04 Les résultats de toute négociation collective doivent être ratifiés par la majorité des votes des membres concernés dans le cadre d'un scrutin secret tenu lors d'une réunion dûment convoquée.
- 11.05 Le siège social de la section locale 2, le Conseil canadien de l'UIES et l'Union internationale seront avisés par écrit de la conclusion de toute négociation collective ou de tout protocole d'entente et seront informés du nombre d'employés couverts et de la date d'expiration de la convention collective.
- 11.06 Une copie conforme de toutes les conventions collectives et de tous les contrats conclus par l'Union doit, dès leur signature, être déposée auprès du service international de la recherche (aussi appelé *International Department of Research*) et de la section locale 2.

ARTICLE 12 – Grèves et lock-out

12.01 Dispositions relatives aux grèves

Avant qu'une grève ne soit déclenchée dans une unité de négociation, tous les travailleurs de l'unité de négociation pourront, dans la mesure du possible, voter sur la proposition de grève lors d'un scrutin secret.

- 12.02 Pour qu'une grève soit déclenchée, les membres doivent avoir voté le rejet de la dernière offre de l'employeur à une majorité de 50 % plus une voix.
- 12.03 Les membres de l'Union ne doivent pas faire la grève sans avoir donné un préavis au président de l'Union internationale ou, s'il leur est impossible de le faire, sans l'avoir avisé le plus tôt possible après le début de la grève. Dans ce préavis, l'Union doit indiquer s'être conformée à toutes les exigences applicables concernant les avis. Si l'Union ne donne pas ce préavis, le président de l'Union internationale peut ne pas autoriser la grève déclenchée par l'Union.
- 12.04 Lorsque l'Union enclenche légalement une grève ou un lock-out conformément à ce qui précède, elle verse des prestations de grève ou de lock-out de 300 \$ par semaine à chaque membre qui fait activement du piquetage. Ces prestations seront payables à partir de la fin de la deuxième semaine complète de grève ou de lock-out et continueront d'être versées jusqu'à la fin de la quatrième semaine complète de grève ou de lock-out, après quoi les prestations de grève ou de lock-out seront augmentées à 350 \$ par semaine pour chaque membre qui fait activement du piquetage, et ces prestations continueront d'être versées pendant toute la durée de la grève ou du lock-out tant que l'Union sera financièrement en mesure de le faire. En outre, l'Union maintiendra, dans la mesure du possible, les prestations d'assurance médicale, dentaire et d'assurance vie pour lesdits membres.

Les membres qui travaillent pendant deux (2) jours ou plus au cours d'une même semaine n'ont pas droit aux prestations de grève ou de lock-out pour cette semaine.

Les membres qui refusent de s'acquitter des tâches qui leur sont assignées en cas de grève ou de lock-out ne recevront aucune prestation de grève ou de lock-out et le Conseil d'administration peut leur imposer, comme il le juge opportun, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion.

ARTICLE 13 – Affiliations

- 13.01 L'Union s'affiliera à la fédération provinciale du travail dans toutes les provinces où elle compte des membres et des conseils du travail, le cas échéant, si le Conseil d'administration a voté en ce sens. Elle s'affiliera également au Conseil canadien de l'UIES.

ARTICLE 14 – Comités

- 14.01 Le président peut nommer des comités, selon les besoins, qui agiront à titre consultatif ou qui contribueront à mener à bien la mission de l'Union.
- 14.02 Les comités permanents de l'Union sont les suivants :
- (a) Conseil d'administration
 - (b) Comité des droits de la personne et de l'équité
 - (c) Comité organisateur
 - (d) Autre comité que l'Union juge utile de créer de temps à autre

ARTICLE 15 – Plaintes et appels

- 15.01 PRÉAMBULE : Pour assurer la protection des membres contre le dépôt d'accusations sans fondement, les procédures suivantes s'appliquent.
- 15.02 Lorsque des accusations sont portées contre un membre ou un dirigeant de l'Union, elles doivent être déposées par écrit auprès du secrétaire-trésorier ou, si le secrétaire-trésorier est partie aux accusations, auprès du président. La partie accusatrice doit préciser ce qui, selon elle, constitue le fondement de l'accusation et le ou les articles des présents statuts ou des statuts de l'Union internationale qui, selon elle, ont été violés. Le secrétaire-trésorier ou le président, selon le cas, doit signifier une copie des accusations à l'accusé, soit en personne, soit par courrier recommandé ou certifié, envoyé directement à la dernière adresse connue de l'accusé, au moins dix (10) jours avant l'audience sur les accusations. Si les accusations ne sont pas précises, le tribunal administratif peut les rejeter avant ou pendant l'audience, mais la partie accusatrice a le droit de déposer à nouveau des accusations plus détaillées et conformes à la présente section. Aucune accusation ne peut être déposée plus de six mois après que la partie accusatrice a eu connaissance, ou aurait pu raisonnablement avoir connaissance, de l'acte ou des actes sur lesquels se fondent les accusations.
- 15.03 Les accusations doivent se fonder sur les éléments suivants :
- (a) une violation de toute disposition des présents statuts.
 - (b) une violation du serment de loyauté à l'Union.
 - (c) une violation du serment professionnel.
 - (d) une déloyauté grave ou une conduite inconvenante d'un membre.
 - (e) une inefficacité flagrante qui entrave et compromet les intérêts de l'Union dans le cas d'un titulaire d'un poste élu.
 - (f) une corruption ou des malversations financières.
 - (g) une tentative de sécession ou un encouragement à celle-ci.
 - (h) des injures diffamatoires ou calomnieuses à l'encontre de collègues membres ou de titulaires de postes élus,

par écrit ou à l'oral.

- (i) du harcèlement sexuel à l'égard d'un autre membre.
 - (j) des activités qui tendent à salir la réputation de l'Union.
 - (k) une désobéissance aux règlements, règles, mandats et décrets de l'Union.
 - (l) le fait de briser une grève autorisée.
 - (m) la dénonciation de collègues de travail, sauf dans le cas où un agent de sécurité professionnel est tenu de faire rapport à son employeur.
 - (n) toute infraction qui cause un préjudice aux membres de l'Union en général.
 - (o) des activités subversives.
 - (p) le fait de dénigrer et de calomnier le titulaire d'un poste élu.
 - (q) le fait de ne pas exécuter les ordonnances de l'Union ou de son comité de grève pendant une grève ou un lock-out.
- 15.04 Le dirigeant auprès duquel les accusations sont déposées signifie une copie des accusations au membre ou au dirigeant accusé en personne ou par courrier recommandé, ainsi qu'un préavis raisonnable de l'heure et du lieu du procès. L'accusé doit bénéficier d'un procès équitable devant un tribunal administratif désigné par le Conseil d'administration. La partie accusatrice et l'accusé sont autorisés à être représentés par un autre membre en règle en tant qu'avocat, et ont le droit de contre-interroger les témoins, de faire des témoignages et de faire venir des témoins pertinents.
- 15.05 Aucun membre du Conseil d'administration qui est partie à l'accusation ou qui est témoin au procès ne peut participer en tant que membre du tribunal administratif et ne peut intervenir dans le règlement final de l'affaire.
- 15.06 Une fois la procédure établie respectée, le tribunal administratif peut imposer la sanction qu'il juge appropriée, selon le cas, à un membre ou à un dirigeant qui a été reconnu coupable d'avoir violé les statuts de l'Union.
- 15.07 Tout membre ou dirigeant qui a été reconnu coupable par le tribunal administratif de l'Union a le droit de faire appel de la décision du tribunal administratif auprès du Conseil d'administration. La décision du Conseil d'administration est définitive.
- La décision du Conseil d'administration est prise à la majorité des membres présents, sauf si le tribunal administratif impose comme sanction la destitution, l'expulsion de l'Union ou la suspension pendant plus de cinq jours de l'adhésion, auquel cas le vote doit être au moins à la majorité des deux tiers pour que la sanction soit maintenue.
- 15.08 Les membres doivent épuiser tous les recours prévus dans les présents statuts avant de s'adresser à tout autre organisme ou tribunal.
- 15.09 Dans tout procès mené conformément au présent article, le tribunal administratif est habilité à ordonner aux membres de comparaître à titre de témoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le membre est tenu de se conformer à cette ordonnance et le tribunal administratif peut lui imposer des mesures disciplinaires au titre de l'article 11.05 s'il ne le fait pas.
- 15.10 Conformément à l'article XVII, paragraphe 6 des statuts et règlements de l'Union internationale, l'accusé ou le membre qui dépose les accusations peut faire appel au Conseil d'administration de l'Union internationale de toute décision de la présente section locale concernant ces accusations, à condition que cette décision soit une décision sans appel aux termes des statuts et règlements de la présente section locale. Tout appel de ce type doit être déposé par écrit auprès du secrétaire-trésorier de l'Union internationale, par courrier recommandé ou certifié, dans les 15 jours suivant la décision.

- 15.11 Sous réserve des dispositions des statuts applicables, tout membre ou dirigeant de l'Union contre lequel des accusations ont été portées et des mesures disciplinaires ont été prises accepte, comme condition d'adhésion ou d'affiliation et de maintien de l'adhésion ou de l'affiliation, d'épuiser tous les recours prévus par les statuts de l'Union internationale et par les présents statuts, et accepte en outre de ne pas intenter ou poursuivre une action devant une cour, un tribunal ou un autre organisme avant que ces recours n'aient été épuisés.
- 15.12 La Charte des droits et responsabilités des membres de l'UIES sera appliquée exclusivement au sein de l'Union par les procédures prévues dans cet article et toute décision rendue conformément aux procédures prévues dans le présent article, y compris tout appel, sera finale et contraignante pour toutes les parties et ne sera pas soumise à une révision judiciaire.

ARTICLE 16 – Absence de conflit d'intérêts

- 16.01 La présente Union reconnaît que les membres employés en tant qu'agents de sécurité professionnels peuvent être amenés à surveiller d'autres employés ou à protéger la propriété de leur employeur. L'Union reconnaît en outre qu'il ne doit y avoir aucun conflit d'intérêts entre les membres employés en tant qu'agents de sécurité professionnels et les travailleurs surveillés par ces derniers, même si ces travailleurs peuvent être représentés par d'autres sections locales de l'UIES ou d'autres organismes affiliés.
- 16.02 Lorsque les responsabilités prévues à l'article 16.01 entrent en conflit avec les responsabilités d'un agent de sécurité professionnel au titre des statuts de l'Union, des statuts de l'Union internationale et ceux du Conseil canadien, l'agent de sécurité professionnel doit néanmoins suivre les directives légales de son employeur et, auquel cas, ne pourra être accusé en vertu de l'article 15 des statuts de cette Union, des statuts de l'Union internationale ou des statuts du Conseil canadien. Il est entendu que ces responsabilités comprennent, sans s'y limiter, l'obligation pour un agent de sécurité professionnel :
- (a) de participer à des enquêtes qui concernent d'autres employés;
 - (b) d'aider dans les conflits entre employés;
 - (c) d'assister dans les litiges entre le public et les employés;
 - (d) d'aider en cas de litiges entre d'autres tiers (tels que des patients, des clients, etc.) et des employés;
 - (e) d'aider à escorter les personnes importunes et perturbatrices hors des locaux de l'employeur;
 - (f) d'empêcher les personnes importunes de pénétrer dans les bureaux des employeurs.

ARTICLE 17 – Quorum

- 17.01 Le quorum est constitué par la majorité des membres présents à une réunion ordinaire ou extraordinaire convoquée conformément aux présents statuts. Les membres doivent être qualifiés pour traiter les questions qui peuvent être dûment examinées à cette réunion.

ARTICLE 18 – Honoraires

- 18.01 L'Union poursuivra sa pratique actuelle consistant à verser des honoraires aux dirigeants et aux délégués des unités locales. Chaque unité locale informe l'Union, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, des dirigeants et des délégués de l'unité locale qui ont droit à des honoraires pour l'année et du montant de ces honoraires. Les unités locales de plus de 200 membres devront maintenir un rapport entre le nombre de dirigeants et de délégués et le nombre de membres ne dépassant pas 1 délégué ou dirigeant pour 20 membres. En ce qui concerne les unités

locales ou les unités de négociation de moins de 125 personnes, l'Union versera ces paiements sous réserve d'un maximum combiné de 5 % des cotisations remises par cette unité locale.

ARTICLE 19 – Dissolution

19.01 L'Union ne peut se dissoudre, faire sécession ou se désaffilier tant qu'il y a sept (7) membres dissidents et conformément aux procédures prévues à l'article XXV des statuts de l'Union internationale. En cas de sécession, de dissolution ou de désaffiliation, tous les biens, fonds et actifs, tant réels que personnels, de la présente Union deviennent la propriété de l'Union internationale. En aucun cas, l'Union ne peut distribuer ses fonds, ses actifs ou ses propriétés individuellement parmi ses membres.

ARTICLE 20 – Droits de propriété

20.01 Le titre de propriété de tous les biens, fonds et autres actifs de l'Union est en tout temps confié au Conseil d'administration pour l'usage commun des membres de l'Union, mais aucun membre n'a de droit de propriété, de titre ou d'intérêt séparable à cet égard.

L'adhésion à cet organisme ne confère à aucun membre un droit, un titre ou un intérêt à l'égard des biens de cette Union, y compris des fonds de l'Union.

ARTICLE 21 – Date d'entrée en vigueur

21.01 Les présents statuts sont en vigueur à compter du 20 février 2005 et le resteront jusqu'à ce qu'ils soient modifiés.

ARTICLE 22 – Modifications et liens avec les statuts de l'Union internationale

22.01 Les statuts de la présente Union peuvent être modifiés par le Conseil de direction conformément à l'article 6.05, et aucune modification n'est valide ou ne prend effet avant d'avoir été approuvée par l'Union internationale.

22.02 Les statuts de l'Union sont en tout temps subordonnés aux statuts de l'Union internationale et à ceux du Conseil canadien, tel qu'ils peuvent être modifiés. En cas de conflit entre les statuts et le règlement internes de l'Union ou toute modification à ceux-ci et aux statuts de l'Union internationale, les dispositions des statuts de l'Union internationale prévaudront.

ARTICLE 23 – Destitution

23.01 Un délégué syndical peut être destitué par une décision du tribunal administratif conformément à l'article 16 des présents statuts, ou par un vote de révocation tenu lors d'une réunion extraordinaire convoquée à cette fin. Ces réunions extraordinaires ne seront convoquées que si une pétition demandant la révocation, signée par au moins deux tiers des membres concernés, est remise au président de la section locale.

Pour être adoptée, une motion de révocation doit être adoptée à la majorité des deux tiers de tous les membres concernés.

Verso



Pied de page :

David Bridger

président

Tom Galivan

secrétaire-trésorier

Jacqueline Swaine

vice-présidente

Kumar Ramcharran

vice-président directeur

www.seiulocal2.ca