

Approuvé par le Conseil Exécutif International de la SEIU (UIES)

Le 13 juin 2009



# Politique de l'UIES sur les matières et les normes concernant l'éthique



RL/mgc

OCTOBRE 2010

*Dans ce texte, la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes.*

## TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE .....	1
----------------	---

### SECTION A

UNE CULTURE SOLIDE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE DE L'UIES.....	5
SYSTÈMES FORMEL .....	6
1. Exigences de rapport et d'audit.....	7
Vérificateur financier indépendant .....	7
Soumission de document .....	8
Vérification quadriennale .....	8
Similarité des systèmes .....	9
2. Formation sur l'éthique.....	9
3. Meilleures pratiques, matériels et tutoriaux .....	11
4. Gestion du talent .....	12
CULTURE ÉTHIQUE INFORMELLE.....	13
RAPPORTS .....	14

### SECTION B

<u>PARTIE A</u> : PRÉAMBULE ET APPLICABILITÉ .....	15
Section 1   Applicabilité pour le syndicat international.....	16
Section 2   Applicabilité aux affiliés.....	16
Section 3   Codes des affiliés.....	16
Section 4   Limitation sur la portée du Code .....	17
<u>PARTIE B</u> : ACTIVITÉS D'AFFAIRES ET FINANCIÈRES DE L'UIES ET DE SES OFFICIERS ET EMPLOYÉS.....	17
Section 5   Obligation générale de protection des fonds des membres; droit des membres à l'examen des dossiers.....	17
Section 6   Intérêts et transactions financières interdits .....	17
Section 7   Priorité permise de certains véhicules de placement.....	18

<b>Section 8</b>	<b>Paiements ou cadeaux de certains Employeurs, des membres et des fournisseurs .....</b>	<b>18</b>
<b>Section 9</b>	<b>Conversion de fonds ou de propriété du Syndicat.....</b>	<b>18</b>
<b>Section 10</b>	<b>Applicabilité à des tierces parties.....</b>	<b>19</b>
<b>Section 11</b>	<b>Certains prêts interdits .....</b>	<b>19</b>
<b><u>PARTIE C</u> : ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF ET SEMBLABLES .....</b>		<b>19</b>
<b>Section 12</b>	<b>Conduite prohibée et transactions interdites .....</b>	<b>19</b>
<b>Section 13</b>	<b>Compensation de fonds de bénéfice .....</b>	<b>19</b>
<b>Section 14</b>	<b>Obligation de sauvegarder le statut du syndicat.....</b>	<b>20</b>
<b>Section 15</b>	<b>Code d'éthique de l'organisme affilié .....</b>	<b>20</b>
<b><u>PARTIE D</u> : RELATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES .....</b>		<b>20</b>
<b>Section 16</b>	<b>Objectif des règlements gouvernant les relations personnelles et familiales. 2-</b>	
<b>Section 17</b>	<b>Définitions .....</b>	<b>20</b>
<b>Section 18</b>	<b>Conduite interdite.....</b>	<b>21</b>
<b><u>PARTIE E</u> : EXIGENCES ET INTERDICTIONS ADDITIONNELLES.....</b>		<b>21</b>
<b>Section 19</b>	<b>Personnes reconnues coupables d'un acte criminel.....</b>	<b>21</b>
<b>Section 20</b>	<b>Manquement à coopérer avec une enquête .....</b>	<b>21</b>
<b>Section 21</b>	<b>Conformité .....</b>	<b>21</b>
<b><u>PARTIE F</u> : PROTECTION DES DÉNONCIATEURS</b>		
<b>Section 22</b>	<b>Aucune représailles .....</b>	<b>22</b>
<b>Section 23</b>	<b>Confidentialité .....</b>	<b>22</b>
<b><u>PARTIE G</u> : MISE EN APPLICATION.....</b>		<b>22</b>
<b>Section 24</b>	<b>Officier en matière d'éthique.....</b>	<b>23</b>
<b>Section 25</b>	<b>L'ombudsman pour les questions d'éthique .....</b>	<b>23</b>
<b>Section 26</b>	<b>Agent de liaison en matière d'éthique.....</b>	<b>23</b>
<b>Section 27</b>	<b>Plaintes – Dépôt d'une plainte.....</b>	<b>23</b>
<b>Section 28</b>	<b>Plaintes – Disposition initiale et acheminement.....</b>	<b>23</b>
<b>Section 29</b>	<b>Plainte traitées par un affilié : avis à l'ombudsman pour les questions d'éthique.....</b>	<b>23</b>

<b>Section 30</b>	<b>Requêtes pour juridiction de première instance.....</b>	<b>24</b>
<b>Section 31</b>	<b>Juridiction de première instance par le Président international.....</b>	<b>24</b>
<b>Section 32</b>	<b>Officier en matière d'éthique – Examen et conseil .....</b>	<b>24</b>
<b>Section 33</b>	<b>Renvoi des charges formelles à l'Officier en matière d'éthique.....</b>	<b>24</b>
<b>Section 34</b>	<b>Examen des plaintes par l'Officier en matière d'éthique .....</b>	<b>24</b>
<b>Section 35</b>	<b>L'autorité de l'Officier en matière d'éthique d'adresser une réponse au Syndicat international .....</b>	<b>25</b>
<b>Section 36</b>	<b>Rapport annuel du programme en matière d'éthique .....</b>	<b>25</b>
<b>Section 37</b>	<b>Obligation de lire et d'appliquer la Politique et le Code.....</b>	<b>25</b>

### SECTION C

<b>RÉVISION INDÉPENDANTE DES DÉCISION SELON L'ARTICLE XVII IMPLIQUANT UEN VIOLATION À LA POLITIQUE ET AU CODE .....</b>	<b>26</b>
<b>1. Établissement d'un conseil de révision en matière d'éthique .....</b>	<b>26</b>
<b>2. Appel au CEI des décisions rendues par les syndicats locaux ou par le Président international .....</b>	<b>26</b>
<b>3. Décision sur lesquelles le CEI a juridiction selon l'article XVII, section 3.....</b>	<b>27</b>
<b>4. Examen par le CRE .....</b>	<b>27</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>28</b>

# **POLITIQUE DE L'UIES SUR LES MATIÈRES ET LES NORMES CONCERNANT L'ÉTHIQUE**

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

L'Union internationale des employés des services « UIES » reconnaît que ses politiques et ses normes en matière d'éthique doivent s'ancrer dans les valeurs et les objectifs moraux de l'UIES tels qu'ils s'articulent dans les Statuts et les règlements de l'UIES : Une croyance en la dignité et la valeur des travailleurs, une implication à améliorer la vie des travailleurs et de leur famille et la poursuite de la justice pour tous. Les membres de l'UIES exercent des métiers difficiles et leurs cotisations doivent être administrées avec la plus stricte insistance sur l'honnêteté, l'intégrité et l'ouverture.

Les politiques de l'UIES sur les matières et les normes d'éthique contenues aux présentes découlent du travail de la Commission sur l'éthique et les normes de l'UIES, laquelle fut établie par le Comité exécutif de l'UIES en septembre 2008. La Commission fut mandatée pour réviser les règles et les meilleures pratiques existantes concernant l'éthique et pour un ensemble complet de recommandations au Conseil Exécutif International (« CEI ») en vue de l'amélioration des directives, lignes directrices, pratiques, formation et du renforcement des normes existantes du Syndicat. La Commission composée de 15 membres comprenait sept dirigeants et membres locaux de l'UIES et huit experts externes de l'UIES qui ont de l'expérience en matière d'éthique et/ou du mouvement syndical.

Pour assurer que ces recommandations seraient aussi bien informées et pertinentes que possible pour les besoins de l'UIES, la Commission fut étendue aux dirigeants locaux de l'UIES ainsi qu'aux activistes du monde du travail. Spécifiquement, la Commission a examiné le Code actuel de l'UIES, les pratiques, et a examiné les mécanismes en plus d'explorer ceux des autres syndicats. Les membres de la Commission ont visité divers locaux de l'UIES afin d'obtenir le portrait des défis en matière des questions d'éthique auxquelles sont confrontés les dirigeants locaux et leur personnel et pour recueillir leurs suggestions pour imbriquer les questions d'éthique dans tous les aspects du travail du syndicat local. De plus, la Commission a interviewé des activistes du monde du travail, un historien en matière de la main-d'œuvre et un ancien Procureur Général de la Californie.

La Commission a présenté son rapport au CEI lors de la réunion du 26 janvier 2009. Le rapport fut débattu par le CEI puis distribué à tous les syndicats locaux de l'UIES pour discussion avec les dirigeants locaux et les membres du conseil exécutif, ainsi que pour obtenir leurs opinions. Ces directives sont le résultat de ce processus. Les politiques et procédures établies dans les présentes feront du Syndicat un leader de la réforme sur les questions d'éthique, pour assurer que la culture de l'UIES incorpore et supporte les plus hautes normes d'éthique qui soutiendront sa mission. La position ferme de l'UIES contre la corruption et les irrégularités financières offre une base solide pour les aspirations du Syndicat en matière d'éthique.

Une doctrine importante sur l'éthique de l'UIES est qu'un comportement contraire à l'éthique par un dirigeant de l'UIES affecte le Syndicat dans son ensemble et que cela heurte tous ses membres. La tâche à venir est d'instiller à tous les niveaux de leadership du syndicat la croyance infaillible que la culture éthique de l'UIES peut et doit soutenir la transparence et la sauvegarde de la confiance des membres comme principe directeur du travail des dirigeants et du personnel de l'UIES.

Les provisions de ces politiques en matière d'éthique se classent dans trois catégories :

- A. initiatives pour renforcer la culture de l'éthique de l'UIES,
- B. un Code révisé des pratiques conformes à l'éthique de l'UIES et une Politique en matière de conflits d'intérêts, et
- C. une Revue indépendante des décisions impliquant les violations à la Politique et au Code.

Ces politiques sur les normes et sur l'éthique comprennent tant des modifications substantives que techniques au Code existant de pratiques conformes à l'éthique et de Politique en matière de conflit d'intérêts de l'UIES. Ces changements visent à incorporer les protections de la Loi existante et la protection du code d'éthique existant, à renforcer les provisions du Code, à clarifier l'intention du Code et à instituer un processus uniforme de plainte, d'enquête et d'application. Cette Politique et ce Code comprennent ce qui suit :

- **Des normes pour tout le Syndicat en entier** : La Politique et le Code s'appliquent uniformément aux syndicats locaux et au Syndicat International.
- **L'établissement d'un poste d'Officier en matière d'éthique à l'externe et d'un ombudsman des employés pour les questions d'éthique à l'interne** : Le Code prévoit l'établissement d'un Officier en matière d'éthique ayant la responsabilité d'assister dans l'implémentation et dans l'application de la Politique et du Code, et d'un poste d'ombudsman pour les questions d'éthique responsable d'assister l'Officier en matière d'éthique dans la formation du personnel et pour offrir de l'assistance au Syndicat International et aux Affiliés sur les questions en relation avec la Politique et le Code.
- **Établissement d'un processus d'appel indépendant**: Les politiques comprennent l'établissement d'un Conseil de révision en matière d'éthique formé d'experts de l'externe pour considérer les appels des décisions rendues par les Syndicats locaux ou le Président International dans les affaires de violation à l'éthique.
- **L'établissement d'un processus de plaintes comprenant la protection du dénonciateur**: Tout membre peut déposer une plainte par écrit concernant une violation alléguée à la Politique et au Code et le Protecteur des employés pour les questions d'éthique est chargé d'examiner les plaintes pour déterminer si elles doivent être référées à l'Officier en matière d'éthique. La Politique et le Code offrent

des protections pour un dénonciateur, incluant des protections contre les représailles et pour assurer la confidentialité des rapports.

- **Rapport avec le public et transparence:** Le Code exige la publication d'un rapport annuel résumant les actions d'application, de formation, de conformité ainsi que les activités et statistiques appropriées. Le Code publicise le droit de tous les membres à examiner les livres, les dossiers et les comptes.
- **Interdictions sur :** Conflits d'intérêts, cadeaux, conversion des fonds du syndicat et la compensation provenant des fonds de bénéfices.
- **Des protections pour les régimes de pension, de santé et de bénéfices :** Les officiers et le personnel de l'UIES ayant des responsabilités des régimes de retraite, de santé et de bénéfices ne peuvent pas avoir d'intérêt financier avec les directeurs de placement, les courtiers d'assurance, les agents, ou les consultants faisant, ou tentant de faire, des affaires avec le régime; ne peuvent pas accepter de paiement ou de cadeau personnel de firmes faisant ou cherchant à faire des affaires; et ne peuvent pas créer des copropriétés dans les fonds de l'UIES.

Reconnaissant que les normes en matière d'éthique ne peuvent être atteintes seulement que si elles sont infusées dans toute la culture d'une organisation, les politiques contiennent des mesures spécifiques pour renforcer la culture de l'éthique de l'UIES, incluant ce qui suit :

- **Vérification des états financiers indépendants :** Les politiques fixent des exigences pour le renforcement des pratiques en matière de vérification et de rapport financier par les syndicats locaux.
- **Des vérifications étendues des contrôles financiers** faisant partie de la vérification quadriennale de l'UIES de chaque syndicat local.
- **Formation obligatoire en matière d'éthique** pour les dirigeants, le personnel et les membres.
- **La désignation d'un Agent de liaison en matière d'éthique** dans chaque local pour offrir des conseils en matière d'éthique et pour superviser la formation.
- **Meilleures pratiques, matériels et gabarits :** L'ombudsman pour les questions d'éthique de l'UIES supervisera le développement, la mise à jour et une évaluation en continu des méthodes d'identification et la dissémination des meilleures pratiques, du matériel et des gabarits.
- **Construction d'une culture informelle en matière d'éthique :** L'UIES mettra l'emphase sur l'intégration des questions d'éthique dans la culture de l'organisation par le biais de direction efficace et par l'intégration des matières d'éthique dans les opérations quotidiennes du Syndicat.

Ces politiques sur les matières et sur les normes d'éthique permettront à la l'UIES de mieux rencontrer les défis en matière d'éthique auxquels elle fera face alors qu'elle poursuit ses ambitieux objectifs. Elles donneront aux membres, aux dirigeants et au personnel partout au sein du syndicat une croyance dans les engagements de l'UIES pour aider à atteindre les normes les plus élevées en matière d'éthique et, en rendant les officiers et dirigeants imputables, feront la promotion de la mission du Syndicat d'une justice pour tous.

## SECTION A

### UNE CULTURE SOLIDE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE DE L'UIES

On ne peut atteindre des valeurs élevées en matière d'éthique au sein d'une organisation comme l'UIES que si elle les estime comme étant un fondement essentiel de l'organisation. Le Code des pratiques conformes à l'éthique et la Politique de conflit d'intérêts ne sont que deux des éléments qui soutiendront des normes élevées en matière d'éthique au sein de l'UIES. Le Code offre des points de repère clairs pour un comportement conforme à l'éthique et pour d'importants mécanismes d'application. Cependant, il est facile de se concentrer uniquement sur les règles et les sanctions. Une culture en matière d'éthique solide et efficace met aussi l'emphase sur les hautes aspirations sur les questions d'éthique incorporées dans la mission et la vision de l'UIES et les intégrer dans les actions et les décisions quotidiennes partout au sein du Syndicat.

Une culture de l'éthique renforce le principe que l'UIES soutient et offre une direction et du soutien pour un comportement éthique à tous les niveaux de l'organisation. Alors que l'UIES poursuit ses objectifs, en impliquant plus de membres dans son travail que jamais auparavant dans son histoire, la confiance que placent les membres dans le Syndicat est primordiale, et une forte culture éthique visible est un point majeur dans l'établissement de cette confiance. Les dirigeants, le personnel et les membres de l'UIES prennent un engagement personnel ferme envers des comportements conformes à l'éthique. Nous croyons fermement qu'un comportement contraire à l'éthique nuit à notre capacité d'atteinte de nos objectifs pour les membres et pour les travailleurs. L'UIES entreprend les étapes décrites dans cette section pour renforcer sa culture de l'éthique pour s'assurer que cet engagement sera renforcé et soutenu.

La culture de l'éthique s'exerce sur deux axes : Elle vise et soutient des aspirations plus élevées pour tous à agir correctement, et elle sert de force de dissuasion en vérifiant ces quelques personnes qui pourraient tenter d'utiliser leur position pour obtenir des gains personnels. Cette approche à deux axes est plus efficace lorsqu'une organisation met l'emphase sur des aspirations conformes à l'éthique et dans l'inculcation de valeurs (par ex., un traitement équitable, l'intégrité, l'imputabilité et la transparence) puis les supporte avec un système qui rend tout le monde imputable de se conformer en tout temps à ces valeurs. Les dirigeants doivent travailler avec diligence pour se concentrer et garder l'attention sur ces aspirations en matière d'éthique.

La culture se décrit souvent comme « ces choses que nous faisons de manière répétitive » et elle dépend tant de méthodes formelles comme des codes et des exigences de formation et d'imputabilité financière que sur des méthodes informelles qui comprennent ces choses qui renforcent et soutiennent un comportement éthique sur une base continue. Par le biais de ces politiques sur l'éthique et sur les normes, les initiatives en matière d'éthique du Syndicat vont au-delà du développement d'un code et de la formation sur le Code pour comprendre une approche complète de développement et de maintien d'une culture éthique solide.

## SYSTÈMES FORMELS

Intégrer une conduite conforme à l'éthique dans les systèmes formels de l'UIES peut contribuer de façon substantielle à la création et au maintien d'une culture éthique. Cela comprend au moins ce qui suit :

- Structure – Des changements structurels tels que la désignation d'experts de l'externe en matière d'éthique et de personnel International de l'UIES (un « Officier en matière d'éthique » et un « ombudsman pour les questions d'éthique »), un Conseil d'examen en matière d'éthique, tous visant à aider à guider et à soutenir les efforts de l'organisation sur les questions d'éthique, et en identifiant un Agent de liaison en matière d'éthique au sein du syndicat local et des affiliés (« Affilié ») (voir les Sections 24 à 26 du Code).
- Codes – Le développement et l'application d'un code de conduite conforme à l'éthique qui soit applicable pour la conduite des dirigeants et officiers en relation avec le Syndicat, ses entités locales et affiliées et certaines organisations et fonds de bénéfice pertinents (Section B de ces politiques).
- Systèmes de rapport - L'établissement de mécanismes formels pour rapporter et pour enquêter des mauvaises conduites lorsque cela survient. Du point de vue des membres, la Partie G du Code, Sections 24 à 34 établissent comment les membres peuvent rapporter des violations alléguées à la Politique et au Code.
- Politiques - L'infusion de contenu pertinent à l'éthique dans d'autres politiques et procédures écrites telles qu'appropriées.
- Exigences de rapport financier - Renforcement des mécanismes d'audit financier et des exigences pour les rapports.
- Formation - L'incorporation de matière en relation avec l'éthique dans des programmes de formation continue et le développement de nouveaux programmes de développement et de leadership en matière d'éthique.
- Meilleures pratiques en matière d'éthique - Documentation des meilleures pratiques existantes en matière d'éthique et le développement de nouvelles pratiques, ainsi que des mécanismes formels pour les partager avec les syndicats locaux et les affiliés.
- Gestion du talent - L'incorporation d'attentes concernant la conduite conforme à l'éthique dans les systèmes de gestion des talents tels que l'embauche, l'orientation, la formation, les évaluations et les promotions.

Ces politiques contiennent des provisions plus spécifiques pour certains de ces systèmes formels (ci-dessous). Cependant, l'absence de provision spécifique ne doit pas être interprétée comme signifiant que certains systèmes sont moins importants que d'autres.

Parce que la culture est un phénomène complexe de systèmes multiples, TOUS ces systèmes doivent être adressés et surveillés pour assurer leur soutien envers les aspirations en matière d'éthique du Syndicat.

### **1. Exigences de rapport et d'audit**

La transparence et de solides contrôles financiers doivent être les principes directeurs des pratiques financières partout au sein de l'UIES. Lorsque les membres paient leurs cotisations, ils ont confiance dans le fait que l'UIES fonctionne selon les plus hauts standards en matière d'intégrité financière. Le Syndicat dans son ensemble a une obligation claire et un intérêt à assurer que le Syndicat International et ses Affiliés ont des systèmes financiers et des contrôles en place pour mener à bien leurs responsabilités fiduciaires. Les exigences de rapport et de vérification incorporées dans la culture de l'organisation peuvent offrir des signaux importants à l'effet que l'organisation se soucie de l'imputabilité et de la transparence.

Les entités locales et affiliées doivent fonctionner selon les mêmes principes que le Syndicat International. L'examen des documents et les vérifications pour les entités locales et affiliées tels que décrits ci-dessous peuvent servir comme un système d'alerte et comme une ressource pour les affiliés et les syndicats locaux. Après que le Syndicat International aura recueilli et analysé les données il fournira aux affiliés et aux syndicats locaux une opinion et des données comparatives que les syndicats locaux et les affiliés pourront utiliser pour améliorer leurs contrôles financiers et pour les guider dans leurs pratiques. L'UIES développera aussi des modèles de système de contrôle financier pour les syndicats locaux petits, moyens et gros ainsi que pour les affiliés.

### **Vérificateur financier indépendant**

Un vérificateur financier indépendant est une évaluation indépendante des résultats financiers d'une organisation qui est effectuée par des comptables autorisés, qualifiés, compétents et indépendants. Le vérificateur indépendant offre une assurance aux tierces parties et aux utilisateurs externes comme les banques, compagnies d'assurance et bureaux de crédit à l'effet que les résultats financiers représentent la condition financière de manière fidèle et précise. De plus, le vérificateur livre une image indépendante et annuelle instantanée de la santé financière des syndicats locaux et des affiliés qui peut être partagée par les conseils de direction des syndicats locaux ainsi que pour le Syndicat International.

- Tous les syndicats locaux et les affiliés avec des contributions recevables supérieures à 500 000 \$ seront requis d'engager un vérificateur indépendant et qualifié ayant de l'expérience dans les organisations syndicales pour effectuer une vérification annuelle. De plus, pour assurer une véritable indépendance et une meilleure qualité, les syndicats locaux et les affiliés seront tenus à demander des nouvelles soumissions tous les cinq ans. Le Syndicat International fournira un gabarit de demande de proposition (DDP) aux syndicats locaux et aux affiliés qu'ils devront utiliser dans ce processus de demande de nouvelles soumissions.

- Tous les autres syndicats locaux doivent élire des administrateurs habilités par leur Statuts et règlements à examiner et certifier annuellement les résultats financiers. Le Syndicat International effectuera aussi un audit de ces syndicats locaux une fois tous les quatre ans.

### **Soumission de documents**

En support des valeurs de transparence et d'imputabilité et des Statuts et des règlements de l'UIES, le département de comptabilité du Syndicat International recueillera l'information des soumissions des syndicats locaux et des affiliés pour développer des bases de données de statistiques sur les finances des syndicats locaux et affiliés. Ces statistiques peuvent être utilisées pour la planification et la surveillance des vérificateurs, mais seront aussi disponibles pour l'analyse des tendances de syndicat local et pour des fins de comparaison. Cela permettra au Syndicat International de répondre aux questions qu'il reçoit déjà des syndicats locaux, tels que : est-ce que nos salaires sont en ligne avec ceux des autres syndicats locaux? Avons-nous le bon nombre d'employés pour le travail que nous effectuons? Est-ce que nos revenus de cotisation sont similaires aux autres syndicats locaux de taille similaire dans notre division? Une fois que l'analyse sera complétée, un rapport de ses résultats financiers sera remis au syndicat local et à l'affilié.

- Dans les 150 jours suivant la fin de l'année fiscale, chaque syndicat local et affilié soumettra les résultats de sa vérification annuelle au département de la comptabilité du Syndicat International. Ces derniers peuvent aussi être transmis de manière électronique.
- Le département de la comptabilité du Syndicat International examinera les soumissions des résultats financiers des syndicats locaux et affiliés chaque année.<sup>1</sup>
- Une fois que tous les documents annuels requis sont reçus, entrés dans la base de données puis analysés, le département de la comptabilité, au besoin, contactera le syndicat local pour discuter de toute question, problème ou observation. Une fois que la discussion aura été tenue, le département de comptabilité émettra un rapport au syndicat local ou à l'affilié de son analyse des résultats financiers.

### **Vérification quadriennale**

Conformément avec nos objectifs de comptabilité, et afin d'offrir aux dirigeants des syndicats locaux et affiliés une meilleure compréhension de leur système financier et de la structure des contrôles internes, le département de la comptabilité du Syndicat International englobera dans ses vérifications quadriennales de chaque syndicat local et

---

<sup>1</sup>À partir des rapports fournis en relation avec les exigences constitutionnelles de la SEIU (UIES), le département de comptabilité effectuera un suivi de divers éléments, incluant : les types et les totaux des adhésions; le nombre d'employés; le revenu total; les cotisations totales recueillies; les dépenses totales; les dépenses en salaire; les dépenses de l'organisation; les dépenses majeures; les responsabilités majeures; les notes aux résultats financiers et au LM2; les lettres de commentaire des dirigeants; les COPE recueillis; et les dépenses politiques.

affilié, des contributions aux pensions et des procédures COPE, pour inclure un examen des contrôles financiers interne de base au syndicat local et à l'affilié. Cet examen comprendra l'analyse des résultats financiers, des retours de taxe, les LM2 et les lettres de la direction; rapidité des paiements de contribution; préparation, approbation et surveillance des budgets annuels pour l'organisation, la politique et globaux; politique et procédure pour les déboursés; conformité avec les règles du service du revenu (IRS); et les prévisions de croissance du membership. Les résultats de cet examen seront partagés avec les dirigeants des syndicats locaux et des affiliés.

### **Similarité des systèmes**

Pour assurer l'exactitude, favoriser des comparaisons justes, offrir des rapports transparents qui peuvent se suivre aisément et pour rendre les informations ci-dessus le plus utile possible :

- Tous les syndicats locaux et les affiliés doivent avoir un système de comptabilité électronique. Les syndicats locaux et les affiliés de plus petite taille doivent acheter un tel système disponible en magasin tel que recommandé par le Syndicat International.
- Tous les systèmes électroniques de comptabilité des syndicats locaux et affiliés doivent être établis de sorte que leur tableau des comptes puisse apparier les catégories des entrées dans LM2 et le Formulaire 990.

## **2. Formation sur l'éthique**

Tout le monde dans l'organisation – les membres, le personnel et les dirigeants au niveau International et Local – doivent recevoir une certaine formation sur l'éthique lors de leur orientation et sur une base régulière par la suite; deuxièmement, il doit y avoir un programme principal de formation sur l'éthique qui établit les fondements de la connaissance partout au sein du Syndicat ainsi qu'une formation spécifique selon le rôle qui fasse la distinction entre les personnes ayant divers types de responsabilité; troisièmement, il doit y avoir des mesures d'imputabilité, de sorte que l'efficacité de la formation puisse être évaluée et que des décisions solides puissent être prises concernant les besoins de formation continue (p.ex., en ce qui a trait à la fréquence des formations). Étant donné que tout le monde dans l'organisation contribue à la somme totale de son comportement conforme à l'éthique, tout le monde doit apprendre les normes en matière d'éthique ainsi que leur rôle dans leur maintien. Il y a des gens – membres, personnel et officiers – qui ont des responsabilités fiduciaires et qui ont besoin de formation; il y a un plus grand groupe de membres, de personnel et d'officiers qui ont accès aux ressources et qui font face à d'autres défis en matière d'éthique; et la vaste majorité des membres, du personnel et des officiers a besoin d'être informée afin de pouvoir rendre le Syndicat imputable selon ses propres normes en matière d'éthique.

Le détail de la formation principale doit couvrir ce qui suit :

- Les valeurs de l'organisation en matière d'éthique
- La mission du Syndicat et les Statuts, incluant la Déclaration des droits des membres de l'UIES et les responsabilités du Syndicat et les autres processus démocratiques
- La Politique sur le conflit d'intérêts et le Code des pratiques conformes à l'éthique incluant les valeurs sous-jacentes au Code et leurs justifications
- La responsabilité des dirigeants, incluant l'accomplissement de la mission globale de l'UIES ainsi que des responsabilités fiduciaires et d'intendance des cotisations des membres.

En plus de la formation principale, l'UIES dispensera une formation spécifique selon le rôle qui rencontre les besoins spécifiques. Par exemple :

- Formation en gestion financière adaptée aux groupes divers tels que les budgets, les audits, les meilleures pratiques en matière financière et les contrôles financiers. Cette formation devra aussi être mise à niveau sur une base régulière.
- Formation sur les lois et les règlements concernant les campagnes électorales et le lobbying pour les personnes traitant avec des candidats pour des fonctions publiques, les officiels nommés ou élus ainsi que pour les membres et leur personnel.
- Une formation pour les personnes ayant des responsabilités de supervision et des ressources humaines sur des questions telles que de fixer des normes en matière d'éthique, de communication et de discipline.
- Une formation pour les personnes qui traitent avec les employeurs des membres du syndicat concernant les conflits d'intérêts et les autres problèmes d'éthique en fonction du rôle.
- Une formation pour les Agents de liaison en matière d'éthique des syndicats locaux et des affiliés – Ces personnes doivent recevoir une formation continue dans l'exercice de ce rôle important et doivent avoir des opportunités pour interagir les uns avec les autres et avec le Protecteur des employés pour les questions d'éthique.
- Les Présidents des syndicats locaux et leur Secrétaire trésorier nouvellement en fonctions seront inscrits à un programme obligatoire de développement du leadership qui incorpore les principes et pratiques en matière d'éthique. Les nouveaux dirigeants sont confrontés à plusieurs défis et ont besoin d'instructions et de soutien pour se développer en leaders efficaces qui comprennent l'importance de normes élevées en matière d'éthique dans l'atteinte de leurs objectifs et les implications éthiques de tous les aspects de leur travail. Ils doivent aussi comprendre la fonction importante de rôle de modèle en matière d'éthique pour ceux qu'ils ou elles dirigent.

Compte tenu du défi immense que représente la prestation efficace d'une formation spécifique au rôle à tous ces groupes, ces formations doivent être offertes fréquemment, par diverses méthodes, et intégrées dans les formations et réunions existantes du Syndicat. Les membres des conseils exécutifs, les Présidents et Secrétaires trésoriers des syndicats locaux doivent recevoir la formation au moment de leur élection. Le personnel des syndicats locaux, affiliés et du Syndicat International, pour lesquels la formation sur les tâches et compétences spécifiques à leur fonction peut être une formation moins formelle « sur les lieux de leur travail », doit avoir une formation plus formelle incorporant les questions d'éthique et dispensée par mentorat ou par d'autres méthodes de formation individualisées. À titre de moyen tant de reconnaissance que de mesure, les personnes ayant reçu la formation et qui démontrent les compétences pourraient recevoir une certification.

Pour accomplir cela, l'UIES doit bâtir la capacité à offrir la formation à tous les niveaux du Syndicat en utilisant ceux et celles qui seront plus familiers avec les défis de l'éthique pour assister dans le développement de modules de formation qui peuvent être livrés au syndicat local ou affilié. Il est important d'éviter une mentalité « cocher une case » qui accompagne souvent les efforts de formation à large échelle. Le personnel du Syndicat doit être impliqué dans la prestation des formations sur l'éthique.

L'efficacité de la formation sur l'éthique sera mesurée, rapportée et évaluée sur une base régulière.

### **3. Meilleures pratiques, matériels et tutoriaux.**

L'apprentissage organisationnel sur l'éthique peut être accéléré par la dissémination de meilleures pratiques, matériels et tutoriaux. Les meilleures pratiques existantes et nouvelles doivent être identifiées et converties dans des gabarits et tutoriaux qui assisteront l'utilisateur dans son développement de ces pratiques. Des exemples des meilleures pratiques – tels que des manuels de politiques et de formation – doivent être recueillis et distribués de manière appropriée. Une puissante méthode de dissémination serait l'utilisation de personnel, de membres et de dirigeants des syndicats locaux et affiliés avec des pratiques modèles comme ressource pour former leurs pairs dans les syndicats locaux et les affiliés via un programme de conférences ou de mentorat.

On développera du matériel qui prendra des termes légaux et techniques pour les traduire en termes de tous les jours. Pour faciliter la compréhension de l'information critique pour l'accomplissement des responsabilités en matière d'éthique telles que le Code des pratiques conformes à l'éthique, les audits et rapports financiers annuels, des livrets doivent être formés pour rendre l'information accessible à tous les membres. De plus, l'UIES doit développer des gabarits pour les syndicats locaux et les affiliés qui leur permettront de formaliser les pratiques en matière d'éthique.

L'ombudsman pour les questions d'éthique de l'UIES supervisera le développement, effectuera les mises à niveau, et évaluera sur une base continue les méthodes d'identification et de dissémination des meilleures pratiques, matériels et gabarits.

Exemple de « meilleure pratique », de matériels et de tutoriaux :

- Matériels qui prennent de l'information légale et technique et qui la traduisent dans des termes de tous les jours.
- De manuels pour rendre accessible à tous les membres le Code des pratiques conformes à l'éthique, les audits ainsi que les rapports financiers annuels.
- Une constitution et des règlements modèles.
- Un manuel de politiques en matière de ressources humaines que les syndicats locaux et affiliés peuvent adapter selon leurs propres circonstances.
- Un tableau des résultats en matière d'éthique pour utilisation et évaluation du programme sur l'éthique.
- Un gabarit de formulaire de déclaration de conflit d'intérêts pour les dirigeants et pour les membres des conseils exécutifs.
- Des systèmes de contrôle financier pour les syndicats et affiliés de taille plus petite, moyenne ou grande.

#### **4. Gestion du talent**

À l'UIES, nous reconnaissons que la passion et l'engagement envers une cause permettent d'obtenir des résultats lorsque cela est canalisé et renforcé par une attention minutieuse sur les détails. C'est tout aussi vrai pour entraîner le meilleur personnel dans un mouvement de main-d'œuvre que ça l'est pour remporter une campagne. C'est la raison pour laquelle de plus en plus de syndicats locaux ont créé des systèmes formels pour le recrutement, le développement et la rétention de personnel de qualité. La plupart de ces systèmes sont déjà en place pour éliminer les problèmes d'éthique les plus courants comme la discrimination, les intérêts biaisés et les conflits d'intérêts. Cependant, même là où on retrouve un bon système de gestion du talent, on peut en faire un peu plus pour inclure des directives et de l'information en matière d'éthique. Par exemple, le code d'éthique peut être incorporé dans les discussions de performance avec le personnel. Le Syndicat International, le syndicat local et les affiliés doivent réviser leur système actuel de gestion du talent – tel que des directives pour les entrevues et pour l'embauche, des politiques et des procédures écrites pour les dépenses et pour ce qui touche aux fonds du syndicat, la gestion de performance et les procédures de discipline – et d'examiner le tout sous l'angle d'une culture éthique. On doit inclure des ressources pour renforcer les ressources des meilleures pratiques référencées ci-dessus.

## CULTURE ÉTHIQUE INFORMELLE

Sans un renforcement et un soutien continu, les effets des meilleurs codes et des formations les plus productives s'estompent avec le temps. La culture informelle du Syndicat sert à renforcer et à supporter la culture éthique en offrant des rappels de sa pertinence ainsi que des valeurs et objectifs auxquels nous aspirons et qu'elle incorpore. La culture informelle d'une organisation inclut le comportement des leaders, les histoires que les gens racontent sur l'organisation, les normes des comportements quotidiens, ses coutumes pour déterminer le comportement éthique dans des situations données, ainsi que ses rituels et cérémonies. En matière d'éthique, la question se résume à comment l'organisation « prêche par l'exemple ».

- Le leadership – Les leaders ont une influence immense sur la culture organisationnelle, et de plusieurs façons ils déterminent si un programme qui fait la promotion de l'éthique est perçu comme un vœu pieux ou comme une partie intégrante de la vie de l'organisation. Les dirigeants à tous les niveaux connaîtront du succès dans la promotion d'une culture de l'éthique s'ils rattachent régulièrement les valeurs importantes de l'organisation avec ce qu'ils disent et ce qu'ils font. Communiquer des normes en matière d'éthique, expliquer régulièrement les principes éthiques régissant leurs décisions, participation à la prestation de formation en matière d'éthique et de tenir un rôle de modèle pour la conduite éthique peuvent contribuer ensemble à une perception à l'effet que l'éthique est importante pour les dirigeants du Syndicat et qu'elle fait partie du travail quotidien du Syndicat. Puisque les gens s'impliquent plus dans ce qui est mesuré, les attentes en matière d'éthique doivent être incorporées dans les caractéristiques évaluées par les dirigeants.
- Histoires - Les histoires sont un puissant moyen pour communiquer ce qui est important dans une culture. La culture de l'UIES est riche d'histoires de ses membres qui ont placé le bien-être de leurs collègues au-dessus de leurs propres intérêts personnels. Le Syndicat doit continuer de mettre en vedette ces « héros de l'intégrité », de raconter leurs histoires via les divers modes de communication à la portée du Syndicat, de reconnaître et de récompenser leurs actions par des véhicules tels que des reconnaissances pour l'intégrité.
- L'intégration de l'éthique dans des Programmes continus et dans des expériences de la vie quotidienne a démontré qu'une crise peut catapulter une organisation dans une action sur les questions d'éthique, mais qu'avec le temps l'attention et l'engagement s'estompent. Les programmes en matière d'éthique ont plus de chance de succès lorsqu'ils sont intégrés dans le tissu même de la vie d'une organisation. Ainsi, dans la plus grande mesure possible, le sujet de l'éthique doit être infusé dans des programmes de formation continus et dans les réunions du Syndicat. À titre d'exemples, les questions d'éthique doivent être un sujet constant pour le CEI et tous les processus de développement du leadership doivent comporter une section sur l'éthique. Les canaux informels de consultation autour des questions d'éthique peuvent être renforcés en s'assurant qu'une conversation continue sur les questions d'éthique existe partout au sein du Syndicat. Les Agents de liaison en matière

d'éthique des syndicats locaux peuvent aider dans ces objectifs en servant de mentors et de conseillers informels sur les questions d'éthique.

- **Rituels** – Les rituels et les cérémonies qui se concentrent sur l'éthique vont institutionnaliser encore plus une culture de l'éthique. Cela pourrait inclure une certification pour l'achèvement d'une formation sur l'éthique, des cérémonies de signature de code et des cérémonies formelles pour assermenter les membres des conseils exécutifs tant au niveau local que International. La soumission de rapports financiers annuels, 990 et LM2 au Syndicat International doit être accompagnée par une certification par le Président local, le secrétaire trésorier et/ou le Conseil exécutif confirmant que les matériels sont complets et exacts.

## **RAPPORTS**

Le Protecteur des employés pour les questions d'éthique doit soumettre un rapport annuel au Conseil Exécutif International sur le statut de l'implémentation et des recommandations dans cette section. Ce rapport doit inclure l'évaluation de la culture de l'éthique au sein de ses systèmes formels et informels. Par exemple, l'évaluation des systèmes formels peut comprendre de l'information concernant les changements au personnel, toute mise à niveau ou changement au code, une évaluation des exigences des rapports et des audits, de l'information concernant les types, la portée et l'efficacité mesurée de la formation, le nombre de personnes qui ont pris part à la formation et les certifications reçues chaque année. L'évaluation de l'efficacité des systèmes informels peut comprendre des preuves de leadership dans la communication, des histoires et des rituels qui soutiennent les objectifs en matière d'éthique. Un sondage régulier d'un échantillon pris au hasard du membership au syndicat pourrait s'avérer le meilleur moyen pour recueillir sur une base régulière la perception des membres sur la culture de l'éthique. Dans son rapport annuel, le Protecteur des employés pour les questions d'éthique doit aussi faire toute recommandation pour des changements fondés sur les évaluations du programme.

## **SECTION B :**

### **CODE DES PRATIQUES CONFORMES À L'ÉTHIQUE ET POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS DE L'UIES**

#### **PARTIE A : PRÉAMBULE ET APPLICABILITÉ**

L'UIES croit à la valeur et à la dignité de tous les travailleurs. Nous nous sommes engagés à améliorer les vies des travailleurs et de leur famille et à créer une société plus juste et plus humaine. Nous voulons la justice pour tous et toutes, et en particulier amener la justice économique et sociale à ceux et celles qui sont le plus exploités dans notre société. Afin d'accomplir notre mission, nous devons développer des dirigeants qualifiés et motivés à chaque niveau du Syndicat devant refléter la diversité de nos membres.

Les membres du Syndicat placent une confiance énorme dans leurs dirigeants. Les officiers élus et les dirigeants de l'UIES ont non seulement des obligations fiduciaires envers les membres, mais aussi, étant donné l'objectif moral de notre mission, les dirigeants de l'UIES doivent aux membres le plus haut niveau de comportement éthique dans l'exercice de toutes les décisions de direction et dans toutes les négociations financières au nom des membres. Les membres sont en droit de s'attendre à une bonne gestion des ressources du syndicat et à une transparence dans les dépenses des cotisations. Une mauvaise utilisation des fonds peut miner la confiance que placent les membres dans le Syndicat, ce qui l'affaiblit. La corruption sous toutes ses formes ne sera pas tolérée au sein de l'UIES. Cette Politique sur les conflits d'intérêts et le Code des pratiques conformes à l'éthique renforce les règles d'éthique du Syndicat, ses pratiques et l'application de normes rehaussent la capacité du Syndicat à accomplir son importante mission.

Nous reconnaissons qu'aucun code d'éthique ne peut empêcher des individus de violer les normes de comportement éthique. De même, ce Code et cette Politique ne sont pas les seules réponses pour créer et maintenir une culture éthique au sein du Syndicat. Pour accomplir les objectifs pour lesquels ce Code fut créé, nous devons établir des systèmes d'imputabilité pour tous les dirigeants élus et pour le personnel. Ces systèmes doivent comprendre des vérifications et des mesures ainsi que des systèmes de gestion à l'interne qui minimisent les opportunités et perceptions d'abus ou de mauvais usage dans les dépenses du syndicat ou dans l'exercice de l'autorité dans les prises des décisions. Ces systèmes doivent aussi comprendre des mesures adéquates de formation sur comment bien comprendre et implémenter ce Code et cette Politique. De façon plus large, nous mettons l'accent sur l'importance d'une gamme de normes, de pratiques et de valeurs décrites dans les Recommandations d'accompagnement dans le renforcement de la culture de l'éthique de l'UIES à la Section A de ce rapport.

Diverses lois gouvernent les activités menées par les officiers et les dirigeants syndicaux et leurs dispositions sont celles auxquelles doit se conformer l'engagement de notre Syndicat à maintenir des normes élevées de conduite éthique. Bien que ces lois et règlements ne fassent pas partie de, ni ne puissent être exécutées par le biais de ce Code et de cette Politique, leur observance fait partie intégrante de la création d'une culture de l'éthique totale pour laquelle nous faisons tant d'efforts.

Ce Code et cette Politique doivent s'appliquer avec les Statuts et règlements, ainsi qu'avec la politique et les procédures contre le harcèlement et la discrimination de l'UIES, lesquelles contiennent d'autres dispositions importantes pour les membres et qui ne sont pas comprises ni incorporées dans ce Code. En particulier, l'UIES s'engage à offrir des moyens significatifs pour l'implication et la participation des membres dans notre Syndicat. La Déclaration des droits et responsabilités de l'UIES dans le Syndicat est une source significative en matière de droits et d'obligations des membres de l'UIES. Leur exécution exclusive par les biais des procédures établies dans l'Article XVII des Statuts comporte d'importants engagements additionnels fondés sur les principes démocratiques qui ont toujours gouverné l'UIES. Les nombreuses protections de l'Article XVII contre une discipline arbitraire ou illégale des membres forment aussi des éléments essentiels du renforcement de la vie démocratique du Syndicat. De manière similaire, les exigences que peuvent imposer les syndicats locaux aux membres pour les assemblées générales, tel qu'établi dans l'Article XV, Section 5 des Statuts, sont d'autres éléments importants du fonctionnement démocratique de l'UIES. Finalement, l'interdiction de harcèlement sexuel ou de discrimination sur la base de la race, croyance, couleur, religion, sexe, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, statut de citoyenneté, statut marital, généalogie, l'âge ou de toute incapacité contenus dans l'Article III, Section 4 des Statuts et de la politique et procédures contre la discrimination et le harcèlement de l'UIES interdisent les conduites en violation de la croyance historique de l'UIES à l'effet que nos forces proviennent de notre unité et de notre diversité, et à l'effet que nous ne devons pas être divisés par quelque forme de discrimination.

**SECTION 1. *Applicabilité pour le Syndicat International.*** Cette Politique sur le conflit d'intérêts et le Code des pratiques conformes à l'éthique doivent s'appliquer au Syndicat International, à l'Union internationale des employés des services (dénommé dans les présentes « l'UIES » ou le « Syndicat »), et aux Affiliés, assujettis aux dispositions des Sections 2 et 3.

**SECTION 2. *Applicabilité aux Affiliés.*** La matière et les procédures de ce Code et de cette Politique s'imposent à chaque entité affiliée et chaque section locale de l'UIES, et cela s'applique à ses propres officiers et employés, sous réserve de ce qui suit et des dispositions de la Section 3 :

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

**SECTION 3. *Codes des Affiliés.*** Sans égard aux dispositions de la Section 2, chaque Affilié peut adopter sa propre Politique sur les conflits d'intérêts et son Code des pratiques conformes à l'éthique. Toute Politique sur le conflit d'intérêts et Code des

pratiques conformes à l'éthique de l'Affilié doit comprendre, au minimum, les normes de conduite établies dans cette Politique et dans ce Code.

**SECTION 4. *Limitation sur la portée du Code.*** Cette Politique et ce Code ne comprennent pas et n'englobent pas les griefs des membres qui surviendraient sous une convention collective avec un employeur ou les plaintes concernant des violations alléguées aux Statuts et aux Règlements de l'UIES à moins qu'une telle plainte comporte une allégation de violation de cette Politique ou de ce Code.

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

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

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

**SECTION 6. *Intérêts et transactions financières interdits.*** Aucun officier ou employé de direction de l'UIES ne doit, au meilleur de sa connaissance, avoir une participation ou autre intérêt financier important qui entrerait en conflit avec ses obligations fiduciaires. En particulier, il ne doit pas être permis à un officier ou un employé :

- (a) D'avoir en pleine connaissance de cause une participation substantielle ou un intérêt financier dans toute firme qui s'engage dans des négociations de convention collective avec l'UIES ou l'un de ses Affiliés; ou
- (b) d'influencer ou de tenter d'influencer, ou de participer de quelque manière, dans une décision concernant les relations de l'UIES ou d'un Affilié avec une firme (employeur) dans laquelle l'officier ou l'employé, ou l'un de ses proches ou partenaires d'affaires, a une participation substantielle ou un intérêt financier.
- (b) de s'engager dans toute transaction de négociation avec l'UIES ou l'un de ses Affiliés, telle que l'achat ou la vente d'une propriété à l'UIES, sans avoir au

préalable reçu l'approbation du Secrétaire trésorier International (ou du secrétaire trésorier local, si pertinent) obtenue après une divulgation complète, incluant une évaluation indépendante de la juste valeur de la propriété sur le marché qui sera achetée ou vendue.

- (c) Aux fins de cette règle, une « participation ou un intérêt financier substantiel » signifie qui contribue de manière significative au bien-être financier d'une personne ou qui permet à l'individu d'affecter ou d'influencer de manière significative les prises de décision sur le cours des affaires de l'Affilié. Une « participation substantielle ou un intérêt financier » ne comprend pas des actions achetées dans un plan d'achat, une participation aux profits ni un régime d'actionnariat des salariés.

**SECTION 7. *Propriété permise de certains véhicules de placement.*** Dans la mesure où il y a conformité avec les termes de la Section 6 ci-dessus, cette Politique et ce Code ne sont pas conçus pour empêcher les officiers ou les employés de l'UIES de posséder des actions publiques de tout employeur auprès duquel l'UIES ou un Affilié cherche à organiser ou avec lequel il fait affaires ou s'engage dans des négociations de convention collective avec l'UIES ou un Affilié, par le biais d'un fonds mutuel ou autre véhicule de placement similaire, en autant que toutes les transactions affectant un tel intérêt soient en conformité avec les termes et le taux établi par le marché libre. De plus, cette Politique et ce Code ne s'appliquent pas à des investissements appartenant à un fonds fiduciaire sans droit de regard.

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

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

**SECTION 9. *Conversion de fonds ou de propriété du Syndicat.*** Aucun officier ou employé de l'UIES ne doit convertir ou échanger toute somme ou autre propriété appartenant à l'UIES à son avantage ou pour son usage personnel.

**SECTION 10. *Applicabilité à des tierces parties.*** Les principes de cette Politique et de ce Code s'appliquent aux investissements et activités des tierces parties qui sont à des fins de subterfuge pour dissimuler des intérêts financiers des officiers ou des employés de l'UIES.

**SECTION 11. *Prêts interdits.*** L'UIES ne doit pas faire de prêt à un officier ou à un employé, ni à un membre de leur famille.

### **PARTIE C : ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF ET SEMBLABLES**

**SECTION 12. *Conduite prohibée et transactions interdites.*** Aucun officier ou employé de l'UIES qui agit en position de fiduciaire ou qui autrement exerce des responsabilités ou influence l'administration, d'un régime de retraite ou d'assurance collective ou auprès d'autres organismes en relation avec l'UIES ne doit :

- (a) avoir un intérêt financier substantiel, ou tout lien personnel compromettant avec tout gestionnaire d'investissement, courtier d'assurance, agent, consultant ou autre firme faisant ou cherchant à faire des affaires avec le régime; ou
- (b) accepter un paiement personnel ou un cadeau en provenance de toute entreprise ou firme professionnelle qui fait affaire ou qui cherche à faire des affaires avec, le régime ou l'organisme autre que pour un paiement contractuel pour du travail effectué; ou
- (c) faire en sorte que des fonds de l'UIES et de l'organisme concerné soient mis en copropriété; ou
- (d) de faire en sorte que des obligations de l'UIES doivent être payées par l'organisme concerné, ou que des obligations envers l'organisme concerné doivent être payées par l'UIES, à moins que cela ne soit approuvé par l'organisme qui effectue le paiement.
- (e) un organisme en relation avec l'UIES signifie une organisation avec un comité de direction dont au moins 25 % de ses membres sont constitués d'officiers ou d'employés de l'UIES, ou qu'au moins 50 % des fonds sont octroyés par l'UIES.
- (f) Cette disposition ne couvre pas les contributions autorisées de et par l'UIES envers une organisation apparentée.

**SECTION 13. *Compensation.*** Aucun officier ou employé de l'UIES ne peut recevoir de compensation de quelque nature qu'elle soit d'un régime établi en prévision d'assurance collective, de retraite ou d'organismes pour les services qu'il rend en tant qu'employé, représentant ou fiduciaire désigné par les travailleurs pour un tel régime ou organisme, à l'exception du remboursement de dépenses raisonnables, qui sont consenties à tous. Ne constitue pas une violation de cette disposition le fait pour un officier ou un employé qui

n'est pas employé à temps plein de l'UIES ou d'un Affilié d'être payé légalement par un régime de retraite, d'assurance collective, en autant qu'un tel emploi soit en conformité avec les restrictions légales pertinentes, et que cela soit pleinement divulgué par des rapports appropriés.

**SECTION 14. *Obligation de sauvegarder le statut du Syndicat.*** Les officiers et employés de l'UIES assisteront l'UIES dans la sauvegarde de ses Statuts dans les statuts adoptés par les Affiliés.

**SECTION 15. *Code d'éthique de l'organisme affilié.*** Les contributions de l'UIES à ses affiliés sont conditionnelles à l'adoption par cet affilié d'un Code d'éthique soumis à l'attention de l'UIES.

## **PARTIE D : RELATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES**

**SECTION 16. *Objectif des Règlements gouvernant les relations personnelles et familiales.*** L'UIES n'interdit pas l'embauche de personnes liées ou de la famille des employés ou officiers actuels, ou des personnes avec lesquelles un employé aurait une relation personnelle intime ou romantique (« relation personnelle »). L'UIES n'interdit pas non plus l'utilisation de fournisseurs qualifiés qui emploient des proches de l'officier ou l'employé actuel de l'UIES ou des personnes avec lesquelles un employé ou officier aurait une relation personnelle, ou de fournisseurs qualifiés dans lesquels l'employé ou l'officier aurait des intérêts financiers personnels. Cependant, l'existence d'une telle relation pourrait entraîner des problèmes, incluant du favoritisme ou apparence de favoritisme envers les proches ou envers ceux qui sont impliqués dans une relation personnelle. Donner à ces personnes un traitement spécial – ou créer l'impression qu'ils reçoivent un traitement spécial – est contraire à nos principes et à nos obligations de diriger de manière responsable les affaires de l'UIES. Cette Partie est conçue pour assurer que les relations personnelles ou familiales n'influencent pas les interactions professionnelles entre les employés impliqués, avec d'autres employés, ou avec des fournisseurs ou fournisseurs potentiels.

**SECTION 17. *Définitions.*** Aux fins de cette Partie :

- (a) Un « proche » signifie un parent, conjoint, un enfant, l'enfant du conjoint, grands-parents, petit-fils, frère, sœur, cousin au premier ou au second degré, d'une relation établie par « alliance », un parent adoptif ou de tout membre de la maisonnée de l'employé. Les partenaires domestiques qui sont proches sont aussi couverts dans la même mesure que les conjoints et proches.
- (b) « Relation personnelle » signifie une relation romantique ou intime en cours laquelle inclut, sans s'y limiter, le fait de se fréquenter, de vivre ensemble d'une manière intime ou d'être une personne significative pour l'autre. Cette définition s'applique aux relations hétérosexuelles, les homosexuels et les lesbiennes.
- (c) « Employé » comprend les officiers.

**SECTION 18. Conduite interdite.** Les principes généraux suivants s'appliquent :

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

**PARTIE E : EXIGENCES ET INTERDICTIONS ADDITIONNELLES**

**SECTION 19. Personnes reconnues coupables d'un acte criminel.** Aucune personne ne peut agir comme employé ou officier de l'UIES s'il ou elle a été reconnu(e) coupable d'un acte criminel en lien avec la nature de ses fonctions.

**SECTION 20. Manquement à coopérer avec une enquête.** Le défaut de coopérer à l'enquête instituée à la suite d'une plainte constitue une violation indépendante à cette Politique et ce Code.

**SECTION 21. Conformité :** Chaque officier ou employé de direction doit reconnaître annuellement qu'il ou elle a reçu une copie de la Politique et du Code, qu'il ou elle a lu et compris la Politique et le Code, qu'il ou elle accepte de se conformer à la Politique et au Code. Il ou elle doit divulguer à l'ombudsman pour les questions d'éthique ou à l'Agent de liaison en matière d'éthique de l'Affilié, si approprié, ses intérêts, transactions, ou

relations qui pourraient porter à un conflit d'intérêts potentiel dès qu'un tel conflit d'intérêts est susceptible de se produire. L'ombudsman doit effectuer des vérifications périodiques aux fins de surveillance en matière de conformité et faire respecter cette Politique et ce Code. De telles vérifications peuvent inclure, entre autres choses, si le partenariat, entreprise commune, et arrangements avec la direction des organisations se conforment à cette Politique et ce Code, et que le tout soit enregistré adéquatement, que des investissements ou des paiements raisonnables pour des biens et des services, d'autres fins de l'UIES exempts d'impôt ne résultent pas en bénéfice privé qui n'est pas permis, ou en une transaction au bénéfice excessif.

## **PARTIE F : PROTECTION DES DÉNONCIATEURS**

**SECTION 22. *Aucunes représailles.*** L'UIES encourage tous les employés à porter à l'attention du Syndicat, tel qu'établi à la Partie G ci-dessous, toute allégation à l'effet que cette Politique ou ce Code a été violé. Une telle allégation doit être référée pour action ou enquête appropriée. Si, après l'enquête, une violation est réputée fondée, alors une mesure disciplinaire et/ou corrective doit être prise, tel que décrit à la Partie G. De plus, l'UIES interdit formellement toutes représailles contre un employé ayant fait une plainte, un rapport ou une enquête en toute bonne foi en relation avec cette Politique et ce Code. Toute mesure alléguée de représailles doit être rapportée immédiatement et sera enquêtée promptement. L'UIES se réserve le droit, cependant, de discipliner les personnes qui font des plaintes de mauvaise foi, sachant leur fausseté, ou des plaintes, des rapports ou des enquêtes qui constituent du harcèlement.

**SECTION 23. *Confidentialité.*** L'UIES traitera toutes les communications sous cette Partie de manière confidentielle à l'exception de si nécessaire 1) d'effectuer une enquête complète et juste, 2) l'examen des opérations de l'UIES par le Conseil Exécutif International, les comptables publics indépendants de l'UIES, et/ou le conseil légal de l'UIES, ou 3) après l'autorisation des personnes concernées. Nonobstant les exceptions dans cette section, l'UIES gardera confidentielle l'identité de toute(s) personne(s) qui enregistre une plainte de violation de la Politique ou au Code, à moins que la divulgation soit autorisée par le(s) plaignant(s) ou que cela ne soit requis pour rencontrer des obligations fiduciaires ou d'autres obligations légales.

## **PARTIE G : MISE EN APPLICATION**

**SECTION 24. *Officier en matière d'éthique.*** Par les présentes, le mandat de l'Officier en matière d'éthique est défini. L'Officier en matière d'éthique doit être une personne ayant une réputation et une intégrité irréprochables, ayant préférablement de l'expérience avec les questions d'éthique, d'application de la loi et dans le domaine des relations de travail. L'Officier en matière d'éthique fournit ses services à contrat et ne peut être un employé du Syndicat International ni d'un Affilié. La principale responsabilité de l'Officier en matière d'éthique est de fournir son assistance dans l'implantation et l'application de la Politique et du Code. L'officier en matière d'éthique doit être nommé par le Président International et être confirmé par le Conseil Exécutif International.

**SECTION 25. *L'ombudsman pour les questions d'éthique.*** La position de l'ombudsman pour les questions d'éthique est aussi établie. L'ombudsman pour les questions d'éthique est responsable d'assister l'Officier en matière d'éthique, de diriger la formation des officiers et du personnel de l'UIES et des Affiliés concernant la Politique et le Code, de fournir de l'assistance au Syndicat International et aux Affiliés sur les questions en relation avec la Politique et le Code, et d'offrir le soutien nécessaire en respect du programme global en matière d'éthique de l'UIES. L'ombudsman pour les questions d'éthique doit être embauché au sein du département légal de l'UIES.

**SECTION 26. *Agent de liaison en matière d'éthique.*** Chaque Affilié appointera un Agent de liaison en matière d'éthique qui agira comme la personne-ressource de l'Affilié avec l'ombudsman International pour les questions d'éthique, une personne qui pourra consulter les membres et le personnel pour toute question ou conseil en matière d'éthique, qui assistera dans l'application de la Politique et du Code, et qui supervisera la formation en matière d'éthique. Cette personne recevra une formation spécifique à son rôle par le Syndicat International.

**SECTION 27. *Plaintes – Dépôt d'une plainte*** Tout membre peut déposer une plainte par écrit concernant une violation alléguée à la Politique et au Code. Les plaintes de violation alléguée à la Politique et au Code qui sont soumises au Syndicat International ou à l'Officier en matière d'éthique doivent être référées initialement à l'ombudsman pour les questions d'éthique. On devra retranscrire les plaintes verbales par écrit afin de les traiter. Les plaintes doivent être signées ou contenir le nom du ou des plaignant(s), et elles doivent être gardées confidentielles tel qu'énoncé à la Section 23. Le Syndicat International doit fournir une adresse à laquelle peuvent être transmises les plaintes, il doit aussi afficher cette adresse sur le site Web de l'UIES. De plus, chaque Affilié doit fournir à ses membres le nom et l'adresse de l'Agent de liaison en matière d'éthique à qui transmettre les plaintes de violation alléguée à la Politique et au Code.

**SECTION 28. *Plaintes – Disposition initiale et acheminement.*** L'ombudsman pour les questions d'éthique doit évaluer les plaintes pour déterminer a) s'il s'agit de violation alléguée à la Politique et au Code, et dans ce cas b) si elle doit être référée à un Affilié pour la traiter, ou c) si elle doit être référée à l'Officier en matière d'éthique pour qu'il la prenne en charge. Pour déterminer si l'on doit référer une question d'éthique à l'Officier en matière d'éthique ou à un Affilié on doit se fonder sur la nature des allégations et sur la ou les position(s) occupée(s) par le ou les officiers ou employés visés par la plainte. Si une plainte reçue par l'ombudsman pour les questions d'éthique n'allègue pas de violation à la Politique et au Code, elle ne doit pas être traitée sous cette Partie. L'ombudsman pour les questions d'éthique doit aviser le plaignant du statut de la plainte et des suites de son évaluation.

**SECTION 29. *Plaintes traitées par un Affilié; Avis à l'ombudsman pour les questions d'éthique.*** Les plaintes de violation alléguée à la Politique et au Code qui sont déposées auprès de, ou référées à un Affilié, doivent faire l'objet d'une enquête par l'Affilié et, si approprié, peuvent constituer la base des mesures disciplinaires ou officielles au sein du syndicat local à être présenté devant un comité de jugement en conformité avec les

exigences des Statuts et des règlements de l’Affilié ou de l’UIES. Un Affilié doit aviser l’ombudsman pour les questions d’éthique de toute plainte déposée contre le Président de l’Affilié (ou de son directeur général), ou contre le Secrétaire trésorier de l’Affilié (ou le directeur des finances), en transmettant une copie de la plainte à l’ombudsman pour les questions d’éthique. Sur demande, l’ombudsman pour les questions d’éthique doit aviser un Affilié concernant les matières en relation avec l’enquête et le traitement de la plainte et des charges alléguant une violation à la Politique et au Code. L’ombudsman des employés pour les questions d’éthique peut consulter l’Officier en matière d’éthique sur toute question référée par un Affilié.

**SECTION 30. *Requêtes pour juridiction de première instance.*** Si le syndicat local, le conseil exécutif d’un syndicat local, un officier d’un syndicat local, ou un ou plusieurs membres, croient que des charges formelles à l’interne du syndicat alléguant une violation à la Politique et au Code déposées contre un membre ou un officier d’un syndicat local impliquent une situation qui pourrait mettre sérieusement en péril les intérêts du syndicat local ou du Syndicat International ou que la procédure de jugement du syndicat local ne puisse pas protéger entièrement les intérêts d’un membre, officier ou du syndicat local, cette partie peut demander au Président International d’assumer la juridiction de première instance selon l’Article XVII, Section 2(f) des Statuts et des règlements de l’UIES. Le Président International doit référer la requête de l’Officier en matière d’éthique, qui peut faire une recommandation au Président International concernant la requête.

**SECTION 31. *Juridiction de première instance par le Président International.*** En conformité avec l’Article XVII, Section 2(f) des Statuts et les règlements de l’UIES, le Président International peut aussi assumer la juridiction de première instance pour les charges formelles du syndicat local alléguant la violation à la Politique et au Code s’il ou elle croit, en résultat d’une enquête, que les charges déposées contre un membre ou un officier impliquent une situation qui pourrait mettre sérieusement en péril les intérêts du syndicat local ou du Syndicat International. Le Président International doit référer la question à l’Officier en matière d’éthique pour une recommandation concernant la juridiction de première instance.

**SECTION 32. *Officier en matière d’éthique – Examen et conseil.*** Le Président International, le Secrétaire trésorier International ou le Conseil Exécutif International (CEI) peuvent référer les matières concernant la Politique et le Code à l’Officier en matière d’éthique pour son examen ou des conseils.

**SECTION 33. *Renvoi des charges formelles à l’Officier en matière d’éthique.*** Des charges formelles du syndicat local selon l’Article XVII, Section 3 des Statuts et les règlements de l’UIES alléguant une violation à la Politique et au Code par un officier du syndicat local ou du Syndicat International, peuvent être référées initialement à l’Officier en matière d’éthique pour son examen et recommandations (le cas échéant).

**SECTION 34. *Examen des plaintes par l’Officier en matière d’éthique.*** Si l’Officier en matière d’éthique conclut, des suites de l’examen d’une plainte ou de charges

formelles, que la ou les plaines de violation à la Politique et au Code sont frivoles ou sans fondement, ou qu'une investigation plus approfondie n'est pas nécessaire, il ou elle peut aviser les parties concernées de ses conclusions.

**SECTION 35. L'autorité de l'Officier en matière d'éthique d'adresser une réponse au Syndicat International.** Si l'Officier en matière d'éthique conclut que la plainte ou les charges sont fondées et/ou nécessitent une investigation plus approfondie, il ou elle doit diriger le cours des actions du Syndicat International en répondant à la plainte ou aux charges par le biais de recommandations au Président International ou au Conseil Exécutif International (CEI), incluant, mais sans s'y limiter, des recommandations de ce qui suit :

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

**SECTION 36. Rapport annuel du programme en matière d'éthique.** L'Officier en matière d'éthique, en consultation avec l'ombudsman pour les questions d'éthique émettra un Rapport annuel pour le programme en matière d'éthique qui résumera toutes les actions de l'application de la Politique et du Code, de formation, de conformité ainsi que des activités pertinentes et les statistiques concernant le programme en matière d'éthique de l'UIES, il pourrait aussi faire des recommandations pour des révisions au programme s'il ou elle croit que cela pourrait améliorer l'efficacité du programme.

**SECTION 37. Obligation de lire et d'appliquer la Politique et le Code.** Une copie de la Politique et du Code sera fournie à chaque officier et employé du Syndicat International et à chaque Affilié pour qu'il le distribue à ses officiers et employés couverts. Il en va de la tâche et de l'obligation de chaque personne couverte par la Politique et le Code de lire et de se conformer à ses provisions.

## SECTION C

### **RÉVISION INDÉPENDANTE DES DÉCISIONS SELON L'ARTICLE XVII IMPLIQUANT UNE VIOLATION À LA POLITIQUE ET AU CODE**

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

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

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

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

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

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

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

recommandation indépendante au CEI.

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

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

### **4. Examen par le CRE**

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

## CONCLUSION

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