



Préambule .....	3
Article 1 : Nom.....	4
Article 2: Déclaration de principes .....	5
Article 3 : Objectifs .....	8
Article 4 : Code d'éthique et des pratiques démocratiques.....	10
Article 5 : Les membres .....	13
A. Droits et responsabilités des membres .....	13
B. Admissibilité .....	14
Article 6 : Congrès .....	17
A. Convocation au congrès.....	17
B. Composition du congrès .....	17
C. Résolutions et modifications statutaires .....	19
D. Procédures et comités du congrès.....	19
E. Scrutin et élections.....	20
F. Congrès extraordinaire .....	21
Article 7 : Conseil exécutif national.....	22
A. Composition du Conseil exécutif national .....	22
B. Procédures du Conseil exécutif national.....	27
C. Responsabilités et pouvoir du Conseil exécutif national .....	27
Article 8 : Responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux.....	29
A. Responsabilités de la présidente ou du président.....	29
B. Responsabilités de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier.....	31
C. Responsabilités de la directrice ou du directeur québécois .....	32
D. Responsabilités des directrices et des directeurs régionaux .....	33
E. Salaires et honoraires .....	33

Article 9 :	Conseil canadien .....	35
Article 10 :	Conseils régionaux et Conseil québécois .....	38
Article 11 :	Conseils industriels.....	42
Article 12 :	Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités .....	44
Article 13 :	Conseil national des métiers spécialisés .....	48
Article 14 :	Personnel .....	51
Article 15 :	Sections locales .....	52
	A. Dispositions générales .....	52
	B. Dirigeantes et dirigeants de sections locales .....	52
	C. Responsabilités des dirigeantes et dirigeants de sections locales.....	54
	D. Comités des sections locales.....	57
	E. Représentantes et représentants en milieu de travail .....	57
	F. Assemblées .....	58
	G. Cotisations de la section locale .....	58
	H. Vérifications .....	58
	I. Actifs de la section locale.....	60
	J. Sections locales composées .....	60
	K. Sections communautaires.....	62
	L. Fusion de sections locales.....	63
	M. Supervision des sections locales et des organismes subordonnés.....	64
	N. Chartes des sections locales et des organismes subordonnés .....	64
Article 16 :	Cotisations nationales.....	67
Article 17 :	Négociation collective .....	70
	A. Pouvoir de négociation et ratification .....	70
	B. Autorisation de grève.....	71
	C. Caisse de grève et de défense .....	72
Article 18 :	Affaires statutaires.....	73
	A. Commission indépendante d'appel .....	73
	B. Révision d'une décision.....	74
	C. Accusations .....	75
	D. Accusations contre un membre du Conseil exécutif national .....	77
Article 19 :	Affiliations .....	79
Article 20 :	Fusion.....	80
Article 21 :	Autorité de représentation du syndicat.....	81
Article 22 :	Société immobilière du syndicat national.....	81
Article 23 :	Société immobilière d'une section locale et d'un organisme subordonné .....	81
Article 24 :	Serment et cérémonie d'installation .....	82

Article 25 :	Divisibilité.....	83
Article 26 :	Langues officielles .....	83

# STATUTS

## PRÉAMBULE

1. Nous créons Unifor à un moment critique et troublant, alors que le pouvoir des entreprises et des banquiers ne connaît aucune limite et que le progrès a été remplacé par une course inflexible vers le bas.
2. Nous créons Unifor au moment où notre économie ralentit, notre démocratie se détériore et nos gouvernements abandonnent le progrès social au nom de l'austérité.
3. Nous créons Unifor au moment où il y a trop de travailleuses et de travailleurs qui luttent pour conserver leurs acquis, de jeunes qui se découragent et de nos voisins qui font face à un avenir d'insécurité et une qualité de vie moindre.
4. Nous créons Unifor au moment où la richesse que nous générons est accaparée par une petite élite privilégiée, nos emplois sont exportés et menacés, le travail est de plus en plus précaire et nos droits et notre bien-être au travail sont en danger.
5. Nous créons Unifor au moment où notre planète est secouée par des crises sociales et menacée par une dégradation de l'environnement et par les changements climatiques.
6. Nous créons Unifor dans un geste d'espoir : nous obtiendrons de bons emplois et renouerons avec le progrès économique, nos lieux de travail deviendront plus sécuritaires, nos emplois protégés, nos salaires et nos avantages sociaux seront gratifiants et notre vie au travail sera empreinte de dignité et de respect.
7. Nous créons Unifor déterminés à atteindre l'égalité et la justice sociale, à offrir un brillant avenir à nos jeunes et à rendre ce monde meilleur par nos actions.
8. Nous créons Unifor en nous engageant à lutter pour tous ces principes et nous sommes déterminés à réussir.
9. C'est par Unifor que nous sommes unis et que nous devenons plus que des employés. Nous y trouvons notre force et nous y gagnons du pouvoir. C'est par Unifor que nous pouvons exprimer nos buts communs, notre soutien mutuel et développer de solides liens d'amitié et de solidarité. Nous y protégeons et mettons de l'avant nos intérêts. Nous apprenons à agir pour nous et avec les autres.

## **ARTICLE 1 : NOM**

1. Cette organisation se nomme Unifor. Dans ce document, l'organisation porte aussi le nom de syndicat national.<sup>1</sup>
2. Unifor représente ses membres qui se sont réunis pour étendre leur pouvoir et améliorer ensemble leur milieu de travail et leur communauté par la négociation collective et l'action politique. Unifor aspire à représenter toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Canada, ainsi que les personnes qui souhaitent soutenir et adhérer aux objectifs, aux principes et aux dispositions des présents statuts.
3. Ce document constitue les statuts d'Unifor, de toutes les sections locales et de tous les organismes subordonnés d'Unifor.
4. Les présents statuts représentent l'autorité suprême gouvernant Unifor, ses sections locales, les organismes subordonnés, les membres élus ou nommés à tout poste du syndicat et les membres en général.
5. Les déléguées et les délégués à un congrès ou à un congrès extraordinaire peuvent modifier les présents statuts par une majorité des deux tiers des votes exprimés sur une base de per capita.

---

<sup>1</sup> Dans les présents statuts, lorsque « TCA-Canada » est mentionné, il s'agit du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); et lorsque « SCEP » est mentionné, il s'agit du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. De plus, lorsque le terme « syndicat » est utilisé, il signifie collectivement le syndicat national, les sections locales, les sections communautaires et les sections de travailleuses et travailleurs retraités.

## **ARTICLE 2 : DÉCLARATION DE PRINCIPES**

### **Démocratique**

1. Unifor est une organisation bénévole appartenant à ses membres. Ce sont eux qui le contrôlent et le dirigent. Son rôle est de servir l'intérêt collectif de nos membres dans leur milieu de travail et leur communauté. La vie d'Unifor repose sur la participation démocratique de nos membres à tous les niveaux. Ces valeurs démocratiques sont à la base de tout ce que nous faisons. Notre engagement envers les pratiques et les principes d'un syndicalisme démocratique définit qui nous sommes et se reflète dans nos règles, nos structures et nos procédures.

### **Uni**

2. Notre volonté d'unité nous permet de transformer nos aspirations individuelles en actions et en intérêts collectifs. Elle est basée sur l'égalité, forgée dans la diversité et renforcée par la solidarité. C'est en surmontant les distances géographiques, les lieux de travail et les emplois différents ainsi que les différences de race, de sexe, d'âge et d'antécédents que nous bâtissons une organisation de la classe ouvrière unie.

### **Ouvert et inclusif**

3. L'engagement de nos membres est essentiel au succès d'Unifor. Il se développe lorsque les idées sont les bienvenues, l'implication est encouragée et que le syndicat permet le développement des compétences et des connaissances des membres. Nous devenons plus inclusifs en ouvrant notre syndicat à de nouveaux membres, en définissant différemment qui peut en faire partie et en s'assurant qu'il reflète la diversité que l'on retrouve parmi nos membres et au sein de nos communautés.

### **Solidaire**

4. Unifor est plus qu'un rassemblement de membres individuels. Il est à l'image de nos relations, comment nous agissons et prenons soin de nous. Nous nous engageons à être solidaire les uns envers les autres. Cela se reflète dans les expressions « confrère » et « consoeur », dans nos liens quotidiens de camaraderie et d'amitié, dans notre respect et notre soutien mutuels, dans nos gestes de collaboration et d'entraide et dans notre engagement à lutter contre le harcèlement.
5. Cette solidarité s'exprime aussi dans les expressions chères au mouvement syndical : « une attaque contre un est une attaque contre tous » et « ce que nous voulons pour nous, nous le voulons aussi pour les autres ». C'est ainsi que nous démontrons notre volonté et notre détermination à renforcer notre solidarité.

### **Responsable et transparent**

6. Unifor s'engage à une gouvernance saine, à une représentation équitable et à des règles et des pratiques claires. Nous sommes redevables et responsables pour toutes nos décisions

et nos actions. Nos procédures sont transparentes. Nos rapports financiers et autres sont fiables et remis en temps opportun. Nos décisions sont claires et pertinentes.

### **Efficace**

7. Unifor réagit rapidement, répond efficacement et agit avec fermeté, tout en gardant le cap sur nos objectifs. Cela exige la formation de dirigeantes, de dirigeants et de membres du personnel qualifiés, compétents et efficaces. Cela demande aussi des ressources suffisantes (humaines et financières) utilisées efficacement.

### **Dynamique**

8. Nous bâtissons une organisation innovatrice, toujours en questionnement, en évolution et en quête d'amélioration. Unifor s'adapte constamment à de nouvelles réalités. Nous apprenons de nos efforts, nous adaptons nos pratiques et nous développons de nouvelles façons de mener à bien nos activités.

### **Militant**

9. Notre but est de bâtir une organisation qui sait se défendre avec vigueur, protéger et lutter pour nos intérêts et se battre pour toutes les travailleuses et les travailleurs.

### **Progressiste**

10. Nous visons le changement. Réaffirmer nos intérêts communs au-delà des intérêts individuels. Changer nos milieux de travail et notre monde. Notre vision est convaincante. Nous voulons fondamentalement transformer l'économie sur une base d'égalité et de justice sociale, restaurer et renforcer la démocratie et bâtir un avenir viable au plan environnemental. Voilà le fondement du syndicalisme social : une culture syndicale solide et progressiste et un engagement à travailler ensemble avec d'autres groupes progressistes du Canada et d'ailleurs sur des causes communes.

### **Genre et équité**

11. Unifor est pleinement engagé envers les principes d'équité et d'inclusion. Les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant un handicap et les autres groupes recherchant l'équité sont représentés dans les structures du syndicat à tous les niveaux. Certains articles des statuts prévoient des dispositions spécifiques qui précisent en détail comment les femmes et les groupes recherchant l'équité participent aux structures de direction du syndicat. Ailleurs, l'engagement est exprimé de manière plus générale. Dans ce cas, les personnes qui détiennent le pouvoir et la responsabilité de l'appliquer doivent traiter de ces questions. Lorsque les règlements de toutes les instances du syndicat sont soumis à l'approbation du Conseil exécutif national, ils sont traités dans une perspective de respect des principes de genre et d'équité.

## **Renouveau syndical et changement générationnel**

12. La force et le dynamisme d'Unifor, à tous les niveaux, reposent sur le renouveau syndical. Les structures et les pratiques du syndicat doivent évoluer avec le temps. Le syndicat doit accueillir et recevoir de nouvelles idées et renouveler ses dirigeantes et dirigeants pour faire place à la prochaine génération.

Le changement générationnel est essentiel au renouveau syndical. Ainsi, le syndicat s'attend et souhaite que ses dirigeantes et dirigeants nationaux, directrices et directeurs régionaux, dirigeantes et dirigeants de sections locales, ainsi que son personnel prennent volontairement leur retraite à l'âge de 65 ans ou plus tôt.

## **Leadership**

13. La responsabilité des dirigeantes et dirigeants consiste à mettre en place les éléments stratégiques pour bâtir un syndicat fort tel que le nombre de membres, le pouvoir de négociation, la capacité de mobilisation et l'influence politique. Elle consiste aussi à guider et à diriger le syndicat à partir d'une vision convaincante. Le rôle des dirigeantes et dirigeants consiste à inspirer, à motiver et à veiller à ce que nous réalisons tout ce qui précède ainsi que les objectifs qui suivent.



## **ARTICLE 3 : OBJECTIFS**

Les objectifs d'Unifor sont :

### **Dans nos milieux de travail**

- Promouvoir, mener et défendre la négociation collective, consolider nos pratiques de négociation de groupe, notamment la négociation coordonnée et la négociation type.
- Inclure dans nos conventions collectives et améliorer nos salaires, nos régimes de retraite, nos avantages sociaux, nos heures de travail, notre sécurité d'emploi et nos conditions de travail par la négociation collective et l'action politique.
- Protéger et améliorer nos droits au travail.
- Lutter pour obtenir un environnement de travail sain et sécuritaire.
- Veiller à ce que nous soyons traités équitablement au travail, et ce avec dignité et respect.
- Rendre les milieux de travail plus démocratiques.
- Faire du recrutement auprès de celles et ceux qui ne sont pas syndiqués.
- Lutter pour un milieu de travail sécuritaire exempt de harcèlement et de discrimination.

### **Pour nos membres**

- Assurer l'égalité, sans égard à la race, au sexe, à l'âge, aux croyances, à la couleur, à l'état matrimonial, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'incapacité, à la religion, à l'affiliation politique ou au lieu d'origine.
- Garantir que tous les membres reçoivent un traitement égal en vertu des présents statuts.
- Créer et préserver un environnement sécuritaire exempt de harcèlement et de discrimination.
- Veiller à ce que notre syndicat respecte les principes et les pratiques du syndicalisme démocratique.
- Garantir que nos décisions et nos actions soient responsables et transparentes.
- Veiller à ce que notre syndicat appartienne à ses membres, qu'il respecte leurs objectifs communs et fournisse toutes les possibilités de participation à la vie démocratique du syndicat.
- Veiller à ce que notre syndicat reflète la diversité de ses membres et de leur communauté.
- Offrir des possibilités d'éducation et de perfectionnement afin de sensibiliser nos membres, d'améliorer leur capacité d'analyse et de les impliquer davantage dans le syndicat et dans leur communauté.
- Offrir aux travailleuses et travailleurs qui ne détiennent pas d'emploi régulier la possibilité de se joindre au syndicat.

### **Dans nos communautés**

- Lutter pour obtenir de bons emplois dans nos communautés et dans l'ensemble de l'économie.
- Appuyer les personnes dans le besoin.
- Bâtir la présence de notre syndicat au sein de la communauté et encourager nos membres à participer à tous les aspects de la vie communautaire.

- Travailler à des causes communes avec d'autres groupes progressistes afin de promouvoir la justice sociale et un développement environnemental durable au niveau communautaire.
- Développer des campagnes syndicales avec d'autres organismes affiliés aux conseils du travail.
- Encourager les travailleuses et travailleurs non syndiqués à se joindre à notre syndicat et permettre à de nouveaux membres dans nos communautés d'y adhérer.

### **Dans l'ensemble de la société**

- Sauvegarder, protéger et étendre la liberté, les droits civils, la démocratie et le syndicalisme démocratique.
- S'impliquer dans des actions politiques sur les plans municipal, provincial et fédéral et organiser des campagnes thématiques.
- Lutter pour une réforme sociale et économique en accordant la priorité à des emplois de qualité, à l'égalité et à la justice sociale.
- Protéger et sauvegarder la santé et la sécurité de la planète en appuyant l'objectif du développement environnemental durable pour l'avenir.
- Bâtir et unifier le mouvement syndical et agir en solidarité avec d'autres organismes syndicaux au Canada et à l'étranger qui ont des objectifs similaires aux nôtres.
- Appuyer des causes communes et y collaborer avec les organisations progressistes au Canada et à l'étranger.
- Résister à la mondialisation des entreprises et proposer des solutions de rechange aux politiques et aux accords commerciaux destructeurs d'emplois.
- Travailler à mettre fin à la guerre et lutter pour la paix mondiale.

## **ARTICLE 4 : CODE D'ÉTHIQUE ET DES PRATIQUES DÉMOCRATIQUES**

### **Pratiques démocratiques**

1. Unifor, ses dirigeantes et dirigeants, ses directrices et directeurs, son personnel et ses membres sont liés par les normes les plus élevées en matière d'éthique, de pratiques démocratiques et de conduite personnelle.
2. Les pratiques démocratiques exigent que les membres puissent participer librement et ouvertement à des assemblées et dans des organismes convoqués régulièrement. Toutes les décisions affectant le bien-être des membres, leur convention collective et d'autres conditions d'emplois devraient être prises par les instances établies en vertu des présents statuts de sorte que la participation des membres y soit la plus élevée possible.
3. Les normes démocratiques du syndicat s'appuient sur les droits des membres tels qu'établis dans les statuts, y compris le droit de participer à la gouvernance et aux débats du syndicat, le droit à la liberté d'expression et le droit d'y participer dans un environnement exempt de harcèlement.
4. La conduite personnelle à l'intérieur du syndicat est une question de pratique démocratique qui est assujettie à la politique contre le harcèlement et la discrimination.
5. Dans toutes les délibérations du syndicat, les statuts et tous les règlements, les règles ou les procédures sont appliqués de façon uniforme, raisonnable et juste, et tous les membres sont protégés par un traitement équitable et les principes de justice naturelle.
6. Le bureau de la présidente ou du président, le Conseil exécutif national, toute instance d'appel et la Commission indépendante d'appel établis par les présents statuts sont guidés par les statuts et ce Code d'éthique.

### **Garantie de pratiques démocratiques**

7. Des pratiques démocratiques exigent aussi que des normes d'imputabilité et de contrôle soient établies à tous les niveaux du syndicat, du Conseil exécutif national aux sections locales et aux comités en milieu de travail. Aucune corruption, discrimination ou comportement antidémocratique ne peut être permis.
8. Aucune dirigeante et aucun dirigeant, personnel, membre ou personne mandatée par le syndicat avec la responsabilité d'enquêter, de vérifier ou de garantir autrement l'éthique et l'intégrité du syndicat ne doit être entravé ou contraint dans ses responsabilités. Aucune violation de ce Code ne peut être dissimulée d'une enquête qui doit être menée.
9. Ce Code d'éthique s'applique à toutes les activités et relations syndicales, y compris la participation aux régimes de retraite, aux régimes de soins médicaux et d'assistance, aux régimes d'assurance, et aux instances privées ou publiques auxquelles une dirigeante ou un dirigeant syndical puisse être nommé.

## **Conflit d'intérêts**

10. Les affaires du syndicat ne doivent pas être menées d'une manière à engendrer un profit ou un avantage personnel pour une dirigeante ou un dirigeant, un membre d'un comité exécutif, d'un comité de négociation ou une représentante ou représentant du syndicat, qu'il soit élu ou nommé.
11. Une dirigeante ou un dirigeant ou une représentante ou un représentant des membres a la responsabilité de divulguer des intérêts personnels significatifs qu'il pourrait avoir relativement à une décision à laquelle il doit participer ou prendre. Il peut s'agir de relations personnelles, d'une attente de profit, d'un titre de propriété ou des investissements dans une compagnie, de cadeaux personnels, d'offres d'emploi ou d'un autre gain personnel. C'est la responsabilité de la dirigeante ou du dirigeant ou de la représentante ou du représentant de divulguer les informations relatives à un conflit possible qui pourrait mener à l'exclusion de cette personne d'un débat et d'un vote ou d'une autre participation concernant le conflit. Les conflits d'intérêts n'incluent pas les avantages de la négociation collective qui sont reçus par les membres d'une unité de négociation ou les avantages que reçoivent généralement les membres du syndicat à la suite de décisions démocratiques ou d'activités syndicales.

## **Pratiques financières**

12. Les pratiques financières du syndicat respectent en tout temps les normes les plus élevées en matière de comptabilité, d'investissement, d'approvisionnement et de rapports. C'est la responsabilité de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier et du Conseil exécutif national de s'assurer que toutes les sections locales, les organismes subordonnés, les représentantes et les représentants du syndicat soient informés de ces normes et aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.
13. Le Conseil exécutif national, les sections locales et les organismes subordonnés disposent de politiques claires gouvernant la dépense des fonds par des dirigeantes ou dirigeants ou des représentantes ou représentants désignés, y compris la comptabilité et la supervision des dépenses personnelles.
14. Les approvisionnements du syndicat se font généralement par appel d'offres et sont examinés rigoureusement par l'organisme autorisé en question.
15. Le syndicat national, les sections locales ou les organismes subordonnés ne prêtent pas d'argent à aucun membre, dirigeant, dirigeante, représentant ou représentante. Cette règle n'inclut pas les avances ou l'aide financière qui pourraient être jugées appropriées pour mener les activités du syndicat.

## **Dirigeantes et dirigeants nationaux, directrices et directeurs régionaux et employées et employés du syndicat national**

16. Une directrice ou un directeur national, ou une directrice ou un directeur régional ne peut occuper un autre emploi. Aucun autre revenu ne peut être accepté pour l'exécution des tâches liées à leur poste. Cette règle n'inclut pas les compensations pour dépenses personnelles ou les indemnités quotidiennes raisonnables, ni le revenu et les avantages

obtenus de réalisations ou de projets personnels, comme des récompenses et des prix, des droits d'auteur ou des placements personnels.

17. Les membres du personnel du syndicat national ne peuvent accepter aucun autre revenu pour l'accomplissement de leurs tâches ou pour leur participation à des conseils ou à des organismes publics en tant que représentantes ou représentants du syndicat. Cette règle inclut les honoraires, les avances, rémunérations ou cadeaux importants, mais n'inclut pas une compensation pour dépenses personnelles ou des indemnités quotidiennes raisonnables.

### **Dirigeantes et dirigeants et représentantes et représentants des sections locales et des organismes subordonnés**

18. Une dirigeante ou un dirigeant ou une représentante ou un représentant élu ou nommé à un comité de négociation, un comité en milieu de travail, un comité ou un organisme du syndicat national, un conseil communautaire ou agissant à tout autre titre au nom de la section locale doit divulguer aux membres toute compensation reçue du syndicat, d'un employeur ou d'une tierce partie pour l'accomplissement de ses tâches ou de ses affectations. Cette règle n'inclut pas la compensation pour dépenses personnelles ou des indemnités quotidiennes raisonnables.

### **Application du Code d'éthique**

19. Les pratiques éthiques et démocratiques de ce présent Code sont bien comprises et mises en application à tous les niveaux du syndicat. Même l'apparence d'une violation de ces normes peut justifier une enquête et une action en vertu des statuts.
20. S'il est estimé qu'une violation de ce Code d'éthique a eu lieu ou a lieu, une lettre de plainte signée peut être envoyée à la présidente ou au président avec les allégations précises décrivant comment le Code d'éthique a été violé. Cette option peut être utilisée lorsque la personne qui dépose une plainte ne souhaite pas porter des accusations en vertu des présents statuts, ou que les circonstances entourant l'affaire soulèvent des préoccupations quant au respect de la confidentialité.
21. La présidente ou le président traite rapidement toute plainte alléguant une violation du Code d'éthique. À moins que la plainte constitue une accusation en vertu des statuts, la présidente ou le président enquête sur l'affaire de manière confidentielle en respectant les droits de toutes les parties et en prenant en considération les principes de justice naturelle.
22. Si la présidente ou le président juge que la plainte constitue une accusation recevable en vertu de l'article 18 section C, l'affaire est considérée comme une violation des statuts assujettie aux procédures et à la possibilité d'appels prévues à l'article 18.

## **ARTICLE 5 : LES MEMBRES**

Dans cet article, le terme « section locale » comprend tout organisme subordonné du syndicat national.

Des membres informés et actifs constituent le fondement d'un syndicat démocratique et dynamique.

La priorité absolue d'Unifor est de promouvoir les intérêts de ses membres actuels et d'aider les membres éventuels à se syndiquer en unité de négociation. De plus, le syndicat ouvre ses rangs à un plus vaste éventail de travailleuses et travailleurs, y compris celles et ceux qui ne peuvent vraisemblablement pas se syndiquer en unité de négociation.

### **A : DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES**

1. Les membres ont le droit de participer pleinement à la gouvernance d'Unifor. Sous réserve des distinctions et des règles établies dans les présents statuts, chaque membre en règle a le droit de présenter sa candidature aux élections, de participer aux mises en candidature et de voter dans le cadre d'élections libres et équitables.
2. Les membres ont le droit de participer pleinement au débat et aux décisions démocratiques de la structure ou de l'organisme appropriés duquel ils sont membres ou délégués. Tous les membres ont le droit de s'exprimer librement, y compris de critiquer les politiques ou la gouvernance du syndicat.
3. Les membres ont le droit de participer au syndicat dans un environnement exempt de harcèlement et le syndicat national a une politique efficace contre le harcèlement.
4. Les membres ont le droit à une prise en considération juste et raisonnable de leurs préoccupations et intérêts individuels lorsque des décisions collectives sont prises. Les membres ont droit à une révision de toute décision qu'ils considèrent préjudiciable, comme le prévoient les statuts.
5. Les membres sont tenus de respecter les décisions et les règles démocratiques du syndicat, de verser leurs cotisations, d'honorer les obligations des présents statuts et de respecter les dispositions de leur convention collective librement négociée.
6. Les membres soutiennent la solidarité et les actions collectives du syndicat lors de négociations collectives, et dans ses efforts de protéger les emplois des membres.
7. Tout membre élu ou nommé pour représenter d'autres membres ou participer à l'administration ou à la gouvernance du syndicat défend les statuts et l'intégrité organisationnelle du syndicat.

## **B : ADMISSIBILITÉ**

### **Au congrès de fondation**

8. Toutes les déléguées et délégués des TCA-Canada et du SCEP, le personnel désigné, de même que les déléguées et délégués honorifiques présents au congrès de fondation d'Unifor qui appuient les principes et objectifs de ces statuts et qui s'engagent à les respecter peuvent devenir membres de ce syndicat. L'adhésion commence avec le fait de remplir une demande pour obtenir une carte de membre, de déclarer son appui aux statuts de ce syndicat et son engagement à les respecter, sans qu'il ne soit nécessaire d'effectuer un paiement quelconque ou de prendre toute autre mesure. Tous les membres, sauf le personnel désigné et les déléguées et délégués honorifiques, votent sur l'adoption des présents statuts, l'élection du Conseil exécutif national, et toute autre question dûment soumise au congrès de fondation et pour laquelle un vote est requis. Les déléguées et délégués honorifiques et le personnel désigné ont le droit de parole, mais n'ont pas le droit de vote au congrès de fondation.

### **Après le congrès de fondation**

9. Au moment de la ratification des fusions des TCA-Canada et du SCEP avec Unifor, tous les membres des TCA-Canada et du SCEP deviennent membres d'Unifor, selon les mêmes rangs et statuts occupés au sein de leur syndicat prédécesseur respectif, et ont droit à tous les droits, privilèges et avantages accordés par les présents statuts, sans devoir effectuer un paiement d'un quelconque droit d'entrée ou d'adhésion ni prendre toute autre mesure.

### **Personnes dans les unités de négociation**

10. Toutes les autres personnes qui sont employées dans un lieu de travail syndiqué, pour lequel Unifor et/ou une section locale d'Unifor détient les droits de négociation collective, peuvent devenir membres du syndicat national et de la section locale en question après avoir signé une carte de membre et déclaré leur appui et leur engagement à respecter les statuts du syndicat national et le paiement des cotisations. L'adhésion est refusée uniquement pour un motif juste et valable. Une employée ou un employé dont l'adhésion a été refusée par une section locale a le droit d'en appeler de cette décision aux membres de cette section locale.

### **Adhésion acquise pendant une campagne de recrutement**

11. Lors d'une campagne de recrutement, les personnes travaillant dans un lieu de travail non syndiqué ou un lieu de travail pour lequel les droits de négociation collective ne sont pas encore acquis au syndicat national ou à une section locale peuvent devenir membres du syndicat national et/ou d'une section locale en signant une carte de membre déclarant leur appui et leur engagement à respecter les statuts du syndicat national. Une personne se joignant au syndicat national et/ou à une section locale paie les droits d'entrée minimum requis par la loi en vigueur selon la juridiction de son lieu de travail, le cas échéant.

## **Membres des sections communautaires**

12. De plus, les personnes énumérées ci-dessous peuvent devenir membres d'Unifor et de la section locale concernée en se joignant à une section communautaire établie par le Conseil exécutif national. L'adhésion commence après avoir complété une carte de membre déclarant leur appui et leur engagement à respecter les statuts du syndicat national et le paiement des cotisations prévues.

- Les personnes employées dans un lieu de travail où le syndicat national ou une section locale a tenté et a échoué à obtenir les droits de négociation collective;
- les personnes qui ont perdu leur emploi dans un lieu de travail pour lequel les TCA-Canada ou le SCEP avait précédemment les droits de négociation collective ou dans un lieu de travail où le syndicat national et/ou une section locale a ou a déjà eu les droits de négociation collective et que ces droits aient été perdus pour une raison quelconque, y compris une fermeture;
- les personnes qui ont cessé de travailler, sans perspective raisonnable de retourner au travail, dans un lieu de travail syndiqué pour lequel le syndicat national ou une section locale détient les droits de négociation collective;
- les personnes au chômage;
- les travailleuses et travailleurs autonomes ou qui occupent un poste de pigiste;
- les personnes employées sur une base temporaire ou contractuelle;
- les personnes employées dans des lieux de travail non syndiqués;
- les étudiantes et les étudiants.

## **Membres des sections de travailleuses et travailleurs retraités**

13. Un membre qui prend sa retraite a droit au statut de membre retraité conformément aux dispositions de l'article 12 des présents statuts.

## **Restrictions à l'admissibilité**

14. Une personne employée à un rang de supervision ou un rang supérieur, détenant un pouvoir de gestion, tel que défini dans la loi sur les relations de travail, n'est pas admissible à l'adhésion à moins que sa demande ne soit approuvée par le Conseil exécutif national.

## **Double adhésion**

15. Un membre du syndicat national est aussi membre d'une section locale, d'une section communautaire, d'une section de travailleuses et travailleurs retraités, ou d'un autre organisme subordonné. Un membre d'une section locale, d'une section communautaire, d'une section de travailleuses et travailleurs retraités ou d'un autre organisme



subordonné est aussi membre du syndicat national et doit se conformer à ses règlements et décisions.

### **Cartes et listes de membres**

16. Le syndicat national envoie des cartes de membre qu'il doit utiliser, de même que toutes les sections locales et les organismes subordonnés, pour les fins de l'application du présent article.
17. Le syndicat national maintient une liste de tous les membres, et toutes les sections locales collaborent à cet effort.
18. Le syndicat national conserve toutes les cartes de membre originales complétées qu'il reçoit. Toutes les cartes de membre originales complétées et reçues par une section locale sont envoyées au syndicat national après que la section locale en ait fait une copie pour ses dossiers. Le syndicat national fournit une copie des cartes de membre complétées qu'il reçoit à la section locale en question.

### **Membres en règle : congé – mise à pied – fermeture**

19. Un membre demeure en règle sans verser de cotisations pendant la période d'une mise à pied ou d'un congé aussi longtemps qu'il a des droits de rappel comme prévus à sa convention collective.
20. Tout membre qui a perdu son emploi à la suite d'une fermeture d'un lieu de travail est considéré comme n'étant plus un membre du syndicat.
21. Les membres qui ont des droits de rappel et travaillent ailleurs sont tenus de payer les cotisations syndicales à leur section locale pour conserver leur statut de membre en règle.
22. La seule exception à ce qui précède a lieu lorsqu'un membre est une dirigeante ou un dirigeant à temps plein de la section locale et paie ses cotisations à la section locale, elle ou il est considéré comme membre en règle aussi longtemps qu'elle ou il reste dirigeante ou dirigeant à temps plein de la section locale.
23. Tout membre absent du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure conserve son statut de membre en règle pour la durée de la maladie ou de la blessure aussi longtemps qu'il y a une possibilité raisonnable de retour au travail.

### **Perte du titre de membre**

24. L'adhésion au syndicat peut être résiliée comme le prévoient les présents statuts, ou lorsqu'un membre accepte un poste qui le rend inadmissible à l'adhésion.

## **ARTICLE 6 : CONGRÈS**

1. Le congrès représente l'autorité suprême d'Unifor. Le congrès adopte et peut modifier les présents statuts, élit les dirigeantes et dirigeants nationaux, les directrices et les directeurs régionaux et adopte les politiques et les mesures nécessaires pour la gouvernance et l'administration du syndicat national.
2. Le congrès se tient tous les trois ans à l'endroit et au moment déterminés par le Conseil exécutif national.

### **A : CONVOCATION AU CONGRÈS**

1. Convocation au congrès : sous la direction de la présidente ou du président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier envoie un avis de convocation au congrès à toutes les sections locales et aux organismes subordonnés au moins 150 jours avant la date d'ouverture.

### **B : COMPOSITION DU CONGRÈS**

1. Au moment de la convocation au congrès, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier avise les sections locales et les organismes subordonnés du nombre de déléguées et délégués et de votes auxquels ils ont droit.
2. Le nombre de déléguées et délégués admissibles et le nombre de votes sont basés sur la moyenne des cotisations nationales versées au syndicat national durant la période d'un an précédant la convocation au congrès, excluant toute période au cours de laquelle le paiement des cotisations nationales a été interrompu par un conflit de travail.
3. Le nombre de déléguées et délégués admissibles est basé sur les critères suivants :

#### **a. Sections locales ou organismes subordonnés avec une seule unité**

1 à 250 membres – 1 déléguée ou délégué  
251 à 500 membres – 2 déléguées ou délégués  
501 à 750 membres – 3 déléguées ou délégués  
751 à 1 000 membres – 4 déléguées ou délégués  
1 001 à 1 250 membres – 5 déléguées ou délégués  
et une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres.

#### **b. Sections locales ou organismes subordonnés composés**

Chaque unité de négociation de 250 membres ou plus d'une section locale composée a droit à un nombre de déléguées et délégués basé sur ce qui suit :

250 à 500 membres – 1 déléguée ou délégué  
501 à 750 membres – 2 déléguées ou délégués  
751 à 1 000 membres – 3 déléguées ou délégués  
1 001 à 1 250 membres – 4 déléguées ou délégués  
et une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres.

Les membres d'unités de négociation d'une section locale composée ayant moins de 250 membres sont regroupés ensemble et ont droit à un nombre de déléguées et délégués conformément aux dispositions de la section B paragraphe 3a. du présent article.

4. Les nouvelles sections locales et les nouveaux organismes subordonnés qui comptent moins d'un an de paiement de cotisations nationales ont droit à un nombre de déléguées et délégués et de votes selon la moyenne des cotisations versées, pourvu qu'ils aient versé un minimum de deux mois de cotisations nationales au syndicat national.
5. Chaque section locale et organisme subordonné informent la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de l'inscription des déléguées et délégués au plus tard 30 jours avant l'ouverture du congrès, en indiquant les noms, adresses résidentielles et adresses de courriel de chaque déléguée et délégué, déléguée suppléante ou délégué suppléant, déléguée spéciale ou délégué spécial, ainsi que le nom de la présidente ou du président de la délégation.
6. Le nombre de votes basé sur le nombre de membres de la section locale ou de l'organisme subordonné est réparti également parmi les déléguées et délégués élus, et les votes restants sont alloués à la présidente ou au président de la délégation.
7. Les déléguées et délégués ainsi que les déléguées suppléantes et délégués suppléants au congrès sont élus par scrutin secret avec un préavis de mises en candidature et d'élections d'au moins 15 jours. Les candidates et candidats ayant remportés le plus de voix sont élus.
8. Une section locale ou un organisme subordonné peut nommer une déléguée ou un délégué spécial avec droit de parole mais sans droit de vote au congrès.
9. Les déléguées suppléantes ou délégués suppléants n'ont ni droit de parole ni droit de vote, à moins qu'ils ne remplacent une déléguée ou un délégué régulier et soient inscrits comme déléguées ou délégués réguliers par le comité des lettres de créance.
10. Les membres du Conseil exécutif national sont délégués au congrès avec chacun le droit de parole et le droit d'un vote.
11. Les membres de l'exécutif, ne dépassant pas quatre membres chacun, des comités permanents du Conseil canadien sur la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, des jeunes travailleuses et travailleurs, des membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres et des travailleuses et travailleurs ayant un handicap sont délégués avec droit de parole. Ils ont chacun le droit d'un vote, en autant qu'ils ou elles soient des déléguées ou délégués votants à leur conseil régional ou à leur Conseil québécois.
12. Les membres de l'exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités sont délégués au congrès avec chacun un droit de parole et le droit d'un vote.
13. Les membres du personnel, sauf le personnel de soutien, sont délégués au congrès avec droit de parole sans droit de vote.

14. Des déléguées et délégués honorifiques peuvent être nommés par le Conseil exécutif national avec droit de parole sans droit de vote.
15. Tout membre en règle du syndicat national a le droit d'assister au congrès à titre d'observateur.

## **C : RÉOLUTIONS ET MODIFICATIONS STATUTAIRES**

1. Les résolutions et les modifications statutaires proposées par les sections locales ou les organismes subordonnés sont approuvées par une assemblée des membres, signées par une dirigeante ou dirigeant de la section locale et soumises à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier au plus tard 90 jours avant l'ouverture du congrès.
2. Le Conseil exécutif national peut soumettre des résolutions ou des modifications statutaires, approuvées par un vote majoritaire de ses membres.
3. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier envoie à toutes les sections locales et à tous les organismes subordonnés toutes les résolutions ou les modifications statutaires au plus tard 60 jours avant l'ouverture du congrès.

## **D : PROCÉDURES ET COMITÉS DU CONGRÈS**

1. La présidente ou le président dirige toutes les séances du congrès, à moins qu'une autre dirigeante, dirigeant ou membre du Conseil exécutif national ne soit délégué à titre de remplaçant.
2. Les règlements et l'ordre du jour du congrès sont adoptés dès la première journée d'ouverture du congrès. L'ordre du jour inclut la présentation de rapports des dirigeantes et dirigeants nationaux, des résolutions et des modifications statutaires, la mise en candidature et l'élection des dirigeantes et dirigeants nationaux ainsi que des directrices et directeurs régionaux, et tout autre sujet qui pourrait être proposé.
3. Le quorum du congrès consiste en la majorité des déléguées et délégués inscrits. Toutes les résolutions en suspens en l'absence d'un quorum au congrès ou au moment de l'ajournement sont renvoyées au Conseil exécutif national.
4. Le Conseil exécutif national nomme les déléguées et délégués aux comités pour diriger les affaires du congrès. Les nominations sont confirmées par les déléguées et délégués le jour de l'ouverture du congrès. Les comités prennent des décisions à la majorité des personnes votantes. Ils se réunissent avant l'ouverture du congrès, et pendant le congrès si nécessaire, afin de terminer leur travail et préparer les rapports présentés aux déléguées et délégués.
5. Un comité des résolutions reçoit toutes les résolutions soumises au congrès et recommande l'adoption ou le rejet de chacune. Le comité des résolutions peut réécrire une résolution, combiner des résolutions ou rédiger une résolution de remplacement, pourvu qu'elle ne soit pas contraire à l'intention de la section locale ou de l'organisme subordonné qui a soumis la résolution.

6. Le comité des résolutions reçoit toute résolution tardive et établit si elle est de nature urgente. Une résolution urgente est d'abord présentée aux déléguées et délégués, accompagnée d'une recommandation sur la pertinence d'en discuter. Si la recommandation est approuvée, le comité en recommande l'adoption ou le rejet.
7. Un comité des statuts reçoit toutes les modifications statutaires soumises au congrès et en recommande l'adoption ou le rejet.
8. Un comité des lettres de créance reçoit toutes les inscriptions au congrès. Il enquête et décide de tout litige quant à l'inscription des déléguées et délégués. Le comité des lettres de créance fait rapport sur la composition du congrès lors de la journée d'ouverture et présente des rapports additionnels les jours suivants du congrès.
9. Un comité des élections gère les scrutins et le dépouillement des votes pour toutes les élections. Une procédure de scrutin peut comporter un système de vote électronique confidentiel et sécurisé. Le comité des élections fait rapport des résultats des élections au congrès.
10. Les dépenses relatives à la participation au congrès et à l'acquittement des responsabilités des membres du comité des résolutions, du comité des statuts, du comité des lettres de créance et du comité des élections sont assumées par la Caisse du congrès. Toutes ces dépenses sont approuvées par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier.
11. Le Conseil exécutif national peut nommer tout autre comité s'il le juge nécessaire pour le congrès.

## **E : SCRUTIN ET ÉLECTIONS**

1. Toutes les résolutions, sauf celles visant une modification statutaire qui requièrent un vote à la majorité des deux tiers pour approbation, sont approuvées à la majorité de ceux et celles qui votent à main levée, à moins qu'une demande d'un vote sur une base de per capita soit faite par 20 pour cent des déléguées et délégués.
2. Les postes de président, de secrétaire-trésorier, de directeur québécois et de directeurs régionaux sont élus par scrutin secret ou par un système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita.
3. La mise en candidature et le scrutin pour les postes de dirigeants nationaux et de directeurs régionaux ont lieu des journées consécutives différentes.
4. Une proposition visant à confirmer l'élection de la directrice québécoise ou du directeur québécois telle que recommandée par le Conseil québécois est présentée aux déléguées et délégués à la suite de l'élection de la présidente ou du président et de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier. La proposition de confirmation est approuvée par la majorité de ceux et celles qui votent.

## **F : CONGRÈS EXTRAORDINAIRE**

1. Un congrès extraordinaire peut être convoqué par un vote majoritaire des deux tiers du Conseil exécutif national ou par un vote des membres en faveur d'un congrès extraordinaire par au moins 30 pour cent des sections locales qui représentent au moins 30 pour cent des membres du syndicat national.
2. Une motion ou une proposition demandant la tenue d'un congrès extraordinaire doit préciser le but et le sujet spécifiques.
3. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier convoque un congrès extraordinaire au plus tard 30 jours avant son ouverture en informant les sections locales et les organismes subordonnés du but et du sujet spécifiques du congrès. Aucun autre sujet ni aucun autre objectif ne sont permis lors du congrès extraordinaire.
4. Les déléguées et délégués à un congrès extraordinaire ainsi que leur nombre de votes sont les mêmes que lors du congrès précédent. Les suppléantes et suppléants peuvent pourvoir les postes vacants pourvu qu'ils aient été élus à titre de déléguée suppléante ou de délégué suppléant au congrès précédent.

## **ARTICLE 7 : CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL**

1. Le Conseil exécutif national rassemble l'équipe de dirigeantes et dirigeants d'Unifor. Tout en représentant des groupes distincts au sein du syndicat, tous les membres du Conseil exécutif national ont la responsabilité et le devoir de promouvoir et protéger les intérêts de l'ensemble des membres.
2. Le Conseil exécutif national est la plus haute autorité d'Unifor entre les congrès.
3. Le Conseil exécutif national se réunit au moins trois fois par année. Il peut organiser des réunions extraordinaires, au besoin.
4. Lorsqu'il sera entièrement constitué, le Conseil exécutif national comptera 25 membres et visera une représentation juste en termes de secteurs industriels, de genre, de régions et de groupes recherchant l'équité.
5. Le premier Conseil exécutif national est élu lors du congrès de fondation, puis aux conférences et aux conseils subséquents tels qu'énoncés dans le présent article. Le mandat du premier Conseil exécutif national sera d'au plus trois ans. Par la suite, le mandat de tous les membres du Conseil exécutif national est de trois ans.

## **A : COMPOSITION DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL**

### **Dirigeantes et dirigeants nationaux**

1. Le Conseil exécutif national comprend trois dirigeantes ou dirigeants nationaux à temps plein :
  - une présidente ou un président
  - une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier
  - une directrice ou un directeur québécois
2. La présidente ou le président et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier sont élus par le congrès, par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita, pour un mandat de trois ans. Pour être élu, la candidate ou le candidat doit obtenir une majorité des votes exprimés. Si aucune candidate ou aucun candidat n'obtient une majorité au premier vote, un deuxième vote a lieu entre les deux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de votes.
3. Lors du congrès de fondation, la directrice ou le directeur québécois est élu par les déléguées et les délégués du Québec et est confirmé par le congrès pour un mandat de trois ans. Par la suite, la directrice ou le directeur québécois est élu par le Conseil québécois avant le congrès, par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita, et confirmé par le congrès pour un mandat de trois ans.

4. Les dirigeantes et les dirigeants nationaux prêtent serment et entrent en fonction immédiatement après leur élection.
5. Si le poste de président ou de secrétaire-trésorier devient vacant, le Conseil exécutif national convoque, dans les 30 jours, un congrès extraordinaire pour élire une nouvelle dirigeante ou un nouveau dirigeant. Si le poste de président devient vacant dans les 120 jours précédant un congrès, alors la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier assume les responsabilités de ce poste. De la même manière, si le poste de secrétaire-trésorier devient vacant dans les 120 jours avant un congrès, alors la présidente ou le président assume ces responsabilités.
6. Si le poste de directeur québécois devient vacant, le Conseil exécutif national convoque, dans les 30 jours, une assemblée du Conseil québécois pour élire une directrice ou un directeur québécois.

### **Directrices et directeurs régionaux**

7. Le Conseil exécutif national comprend trois directrices ou directeurs régionaux à temps plein, soit une personne de la région de l'Atlantique, une de l'Ontario et une de l'Ouest.
8. Chaque directrice ou directeur régional est élu par le congrès, par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita, pour un mandat de trois ans. Leur mise en candidature est proposée par leur région lors d'une réunion des déléguées et des délégués de la région au congrès.
9. Pour être élu, la candidate ou le candidat doit obtenir une majorité des votes exprimés. Si personne n'obtient une majorité au premier vote, un deuxième vote a lieu entre les deux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de votes.
10. Chaque directrice ou directeur régional prête serment et entre en fonction immédiatement après son élection.
11. Si un poste de directrice ou de directeur régional devient vacant, le Conseil exécutif national nomme une directrice ou un directeur régional intérimaire jusqu'au prochain Conseil canadien ou congrès lors duquel une ou un successeur est élu pour le reste du mandat.

### **Présidentes et présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois**

12. Le Conseil exécutif national comprend la présidente ou le président élu du :
  - Conseil québécois,
  - Conseil de la Colombie-Britannique,
  - Conseil des Prairies,
  - Conseil de l'Ontario,
  - Conseil de l'Atlantique.
13. Les premières présidentes et les premiers présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois sont élus par une majorité des votes exprimés au congrès de fondation. Le



mandat des premières présidentes et des premiers présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois s'étend jusqu'à la première assemblée prévue des conseils respectifs qui se tient après le congrès de fondation. La première assemblée prévue a lieu dans l'année suivant le congrès de fondation. À cette assemblée, et par la suite, les présidentes et les présidents des conseils régionaux et du Conseil québécois sont élus pour des mandats de trois ans par les déléguées et les délégués de leurs conseils respectifs.

14. Après le congrès de fondation, pour être admissible au poste de président d'un conseil régional et au poste de président du Conseil québécois, il faut être une déléguée ou un délégué élu à l'un de ces conseils.
15. Si le poste de président d'un conseil régional ou de président du Conseil québécois devient vacant, la vice-présidente ou le vice-président du conseil en question agit en tant que présidente ou président intérimaire jusqu'à la prochaine assemblée régulière prévue de ce conseil.

### **Représentante ou représentant des travailleuses et des travailleurs autochtones et racisés**

16. Le Conseil exécutif national comprend une représentante ou un représentant des travailleuses et des travailleurs racisés et autochtones.
17. Au congrès de fondation, la représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés est élu par le congrès au scrutin secret sur une base de per capita pour un mandat qui s'étend jusqu'à la première Conférence nationale des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés. Par la suite, la représentante ou le représentant des travailleuses et des travailleurs autochtones et racisés est élu par ses pairs au scrutin secret selon un vote majoritaire pour un mandat de trois ans lors de la Conférence annuelle nationale des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés. Cette conférence réunit les comités permanents sur les questions des travailleuses et des travailleurs racisés et autochtones mis sur pied au sein des conseils régionaux et du Conseil québécois. Elle établit aussi la description et la terminologie qui seront utilisées pour décrire les travailleuses et les travailleurs autochtones, racisés et de couleur dans les structures et les communications d'Unifor.
18. Si un poste de représentant des travailleuses et des travailleurs autochtones et racisés devient vacant, le Comité national des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés (c.-à-d. le Comité permanent des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés du Conseil canadien) choisit, parmi ses membres, une représentante ou un représentant intérimaire afin de siéger au Conseil exécutif national jusqu'à la prochaine Conférence annuelle des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés. Une élection aura lieu lors de cette conférence.

### **Représentantes et représentants des conseils industriels**

19. Le Conseil exécutif national comprend 11 représentantes et représentants des conseil industriels, choisis à partir de candidatures proposées par les conseils industriels.

20. Les représentantes et les représentants des conseils industriels siégeant au Conseil exécutif national sont élus à la majorité des votes du Conseil canadien, lors d'un scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita, selon les candidatures soumises par les conseils industriels et les recommandations formulées par le Conseil exécutif national au Conseil canadien. Le Conseil exécutif national reçoit les mises en candidature des conseils industriels suffisamment en avance d'une assemblée du Conseil canadien et présente ses recommandations en vue de se conformer à la représentation des genres, des régions et des industries telle qu'énoncée dans les présents statuts. Toutes ces recommandations sont adoptées d'un commun accord avec le conseil industriel concerné.
21. Les 11 secteurs industriels représentés au premier Conseil exécutif national comprennent sept secteurs économiques du syndicat prédécesseur des TCA-Canada et quatre secteurs économiques du syndicat prédécesseur du SCEP, soit les télécommunications, l'énergie, la foresterie et les médias.
22. Lors du congrès de fondation, les 11 représentantes et représentants (sept des secteurs du syndicat prédécesseur des TCA-Canada, et quatre des secteurs du syndicat prédécesseur du SCEP) sont élus pour un mandat qui se prolongera jusqu'à l'assemblée du Conseil canadien de 2014. Les représentantes et les représentants des conseils industriels sont élus à la majorité des votes obtenus par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita. Les représentantes et les représentants des conseils industriels prêtent serment et entrent en fonction après leur élection lors du congrès de fondation.
23. Lors de l'assemblée du Conseil canadien de 2014, des élections ont lieu, conformément aux dispositions du paragraphe 22 ci-dessus, afin de choisir les personnes qui représentent les sept secteurs prédécesseurs provenant des TCA-Canada et les quatre secteurs prédécesseurs provenant du SCEP, et dont le mandat se prolongera jusqu'à l'assemblée du Conseil canadien de 2017.
24. Si le poste de représentant d'un conseil industriel devient vacant, le Conseil exécutif national, en consultation avec le conseil industriel en question, choisit une représentante ou un représentant intérimaire, qui s'acquitte du mandat jusqu'à la prochaine assemblée du Conseil canadien. Une élection aura lieu lors de cette assemblée.

### **Représentante ou représentant des travailleuses et travailleurs retraités**

25. Le Conseil exécutif national comprend une représentante ou un représentant des travailleuses et des travailleurs retraités.
26. La représentante ou le représentant des travailleuses et travailleurs retraités est la présidente ou le président du comité exécutif du Conseil national des travailleuses et des travailleurs retraités.
27. Le mandat de la représentante ou du représentant des travailleuses et travailleurs retraités siégeant au Conseil exécutif national correspond au mandat du président ou de la présidente du Conseil national des travailleuses et des travailleurs retraités et ne doit pas dépasser trois ans.

28. Lors du congrès de fondation, la présidente ou le président du Conseil national des travailleuses et des travailleurs retraités prête serment et entre en fonction en tant que membre du Conseil exécutif national.
29. Si le poste de représentant des travailleuses et des travailleurs retraités devient vacant, la vice-présidente ou le vice-président du Conseil national des travailleuses et des travailleurs retraités agit en tant que représentante ou représentant intérimaire jusqu'à ce qu'une élection ait lieu.

### **Métiers spécialisés**

30. Le Conseil exécutif national comprend une représentante ou un représentant des travailleuses et des travailleurs des métiers spécialisés.
31. La représentante ou le représentant des métiers spécialisés est la présidente ou le président du Conseil national des métiers spécialisés.
32. Le mandat de la représentante ou du représentant des travailleuses et travailleurs des métiers spécialisés siégeant au Conseil exécutif national correspond au mandat du président ou de la présidente du Conseil national des métiers spécialisés et ne doit pas dépasser trois ans.
33. Lors du congrès de fondation, la présidente ou le président du Conseil national des métiers spécialisés prête serment et entre en fonction en tant que membre du Conseil exécutif national.
34. Si le poste de représentant des travailleuses et des travailleurs des métiers spécialisés devient vacant, la vice-présidente ou le vice-président de ce Conseil agit en tant que représentante ou représentant intérimaire jusqu'à ce qu'une élection ait lieu.

### **Équilibre entre les hommes et les femmes**

35. Le nombre de femmes siégeant au Conseil exécutif national est au moins égal à la proportion de femmes membres du syndicat.

### **Équilibre entre les régions**

36. Les membres d'une même région du syndicat national (régions de l'Atlantique, de l'Ontario, de l'Ouest et le Québec) ne détiennent en tout temps pas plus que 13 des 25 sièges du Conseil exécutif national.

### **Membres en règle**

37. Pour être admissibles à l'élection d'un poste de dirigeant national, de directeur régional ou de tout autre membre du Conseil exécutif national, les candidates et les candidats doivent être membres en règle du syndicat national.

## **B : PROCÉDURES DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL**

1. Une majorité des membres du Conseil exécutif national doit être présent pour qu'il y ait quorum. Aucune affaire n'est délibérée sans quorum. Seule la majorité des membres du Conseil exécutif national peut ajourner une réunion du Conseil.
2. Le Conseil exécutif national prend les décisions par un vote majoritaire. Chaque membre a droit à un vote.
3. Un procès-verbal mot à mot est pris lors des réunions du Conseil exécutif national. Les délibérations sont immédiatement transcrites et transmises aux membres du Conseil. Un compte-rendu des décisions et des mesures prises par le Conseil exécutif national est envoyé à toutes les sections locales et à tous les organismes subordonnés en temps opportun.
4. À sa discrétion, le Conseil exécutif national peut ordonner qu'une séance se tienne à huis clos.
5. Si une demande d'une réunion extraordinaire du Conseil exécutif national a été faite par quatre membres du Conseil exécutif national et qu'elle a été refusée par la présidente ou le président, quatre membres du Conseil exécutif national peuvent soumettre une demande écrite à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier pour qu'une telle réunion se tienne.
6. Dans les 48 heures après avoir reçu la demande, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier fait un sondage auprès des membres du Conseil exécutif national. Si une majorité vote en faveur, la présidente ou le président convoque le Conseil dans les cinq jours suivants. Si la présidente ou le président omet de s'y conformer, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier ou un membre du Conseil désigné par le Conseil exécutif national convoque la réunion.

## **C : RESPONSABILITÉS ET POUVOIR DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL**

1. Le Conseil peut annuler, renverser ou abroger toute action ou décision d'une dirigeante ou d'un dirigeant national, d'une directrice ou d'un directeur régional ou d'un membre du Conseil exécutif.
2. Le Conseil exécutif national fait en sorte que tout règlement d'une section locale ou autre organisme subordonné qui n'est pas conforme aux présents statuts soit modifié.
3. Le Conseil exécutif national peut régler tout conflit de compétence entre des sections locales.
4. Le Conseil exécutif national supervise les fonds du syndicat national et autorise les dépenses qui sont conformes aux objectifs des présents statuts et des politiques du syndicat.
5. Le Conseil exécutif national veille à ce que les comptes et les dossiers financiers du syndicat national soient vérifiés au moins une fois par année par un comptable agréé

indépendant, approuvé par le Conseil et une copie du rapport de vérification est remise à toutes les sections locales et aux organismes subordonnés en temps opportun.

6. Le Conseil exécutif national détient le pouvoir d'administrer la politique de la Caisse de grève et de défense du syndicat national.
7. Le Conseil exécutif national se voit déléguer les pouvoirs de modifier les présents statuts afin de se conformer à toute exigence légale concernant l'acceptation des présents statuts ou le statut juridique du syndicat à titre de syndicat comme tel ou de syndicat accrédité, selon les recommandations d'un conseiller juridique.
8. Le Conseil exécutif national approuve les conditions de travail des employées et des employés non syndiqués travaillant au syndicat national. En ce qui a trait à tous les autres membres du personnel du syndicat national, le Conseil exécutif national doit ratifier la convention collective régissant leurs conditions de travail avant que l'entente n'entre en vigueur.
9. Le Conseil exécutif national décide du cautionnement des dirigeantes et dirigeants nationaux, des directrices et directeurs régionaux, du personnel et des dirigeantes et dirigeants signataires autorisés des sections locales.
10. Le Conseil exécutif national approuve la structure des services ainsi que la structure des bureaux locaux du syndicat national.
11. Le Conseil exécutif national reçoit, étudie et approuve les demandes de charte pour une section locale, une section communautaire ou un organisme subordonné.
12. Le Conseil exécutif national approuve les règlements du Conseil canadien, du Conseil québécois, des conseils régionaux, des conseils industriels, des sections locales et des autres organismes subordonnés et veille, entre autres, à ce qu'ils reflètent les principes d'équité et de genre des présents statuts.
13. Le Conseil exécutif national exerce son pouvoir et son mandat tels que définis ailleurs dans les présents statuts.
14. Entre les congrès, le Conseil exécutif national a le pouvoir d'élaborer et d'apporter des modifications aux politiques du syndicat national.

## **ARTICLE 8 : RESPONSABILITÉS DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS NATIONAUX**

### **A : RESPONSABILITÉS DE LA PRÉSIDENTE OU DU PRÉSIDENT**

1. La présidente ou le président détient l'autorité entre les réunions du Conseil exécutif national. La présidente ou le président protège et promouvoit les intérêts d'Unifor. La présidente ou le président est tenu de rendre des comptes au Conseil exécutif national et, ultimement, aux membres en ce qui concerne l'administration d'Unifor, tous ses programmes et toutes ses activités.
2. La présidente ou le président dirige et coordonne les activités de l'équipe de dirigeantes et dirigeants nationaux du syndicat national. La présidente ou le président dirige et coordonne les négociations collectives menées par le syndicat.
3. La présidente ou le président agit conformément aux statuts et aux mesures adoptées par le congrès ou le congrès extraordinaire, le Conseil exécutif national et le Conseil canadien.
4. La présidente ou le président peut agir personnellement ou en déléguant son autorité à d'autres dirigeantes ou dirigeants nationaux, aux directrices ou directeurs régionaux ou au personnel du syndicat national.

### **Au congrès et au Conseil canadien**

5. La présidente ou le président préside le congrès, le congrès extraordinaire et le Conseil canadien.
6. La présidente ou le président fait rapport au congrès et au Conseil canadien.

### **Conseil exécutif national**

7. La présidente ou le président convoque et préside les réunions ordinaires et extraordinaires du Conseil exécutif national, autre qu'une réunion convoquée en vertu de l'article 7 section B paragraphe 6.
8. La présidente ou le président fait rapport de ses activités et formule des recommandations au Conseil exécutif national. Toutes ses actions sont soumises à l'approbation du Conseil. La présidente ou le président se conforme aux directives ou aux décisions du Conseil.

### **Réunions extraordinaires**

9. La présidente ou le président national peut convoquer une réunion extraordinaire des conseils, des sections locales ou des autres organismes subordonnés afin de protéger les intérêts de leurs membres.

### **Attribution de responsabilités**

10. La présidente ou le président peut attribuer des tâches et des responsabilités à d'autres dirigeantes ou dirigeants nationaux, directrices ou directeur régionaux et au personnel du syndicat, et celles-ci peuvent être retirées à la discrétion de la présidente ou du président.

### **Résolution des litiges**

11. La présidente ou le président décide de toute question relative aux statuts, sauf lorsqu'une autre procédure de résolution des litiges est prévue aux présents statuts.

### **Contrats commerciaux avec de tierces parties**

12. La présidente ou le président est le signataire autorisé du syndicat national. Dans la conduite des affaires du syndicat national et conformément aux objectifs de celui-ci, la présidente ou le président, ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier possède l'autorité de signer, administrer et appliquer tout contrat commercial avec une tierce partie au nom du syndicat national.

13. La présidente ou le président ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier peut déléguer cette autorité par écrit à la directrice ou au directeur québécois, à une directrice ou un directeur régional et/ou à une représentante ou un représentant national. À moins d'être révoquée par la dirigeante ou le dirigeant, cette autorité demeure en vigueur pour la durée du mandat de la dirigeante ou du dirigeant.

### **Le personnel**

14. Tous les membres du personnel du syndicat national sont nommés ou embauchés par la présidente ou le président. La présidente ou le président administre les conventions collectives conclues avec les syndicats accrédités représentant le personnel du syndicat national.
15. La présidente ou le président peut créer de nouveaux services ou réorganiser les services existants ou les bureaux locaux, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

### **Porte-parole**

16. La présidente ou le président est le porte-parole du syndicat national.

### **Nominations aux comités**

17. La présidente ou le président nomme tous les comités et les délégations du syndicat national qui ne sont pas autrement prévus aux présents statuts ou aux politiques du syndicat national, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

## **Pouvoir général**

18. La présidente ou le président exerce son pouvoir et ses responsabilités tels qu'énoncés ailleurs aux présents statuts.

## **B : RESPONSABILITÉS DE LA SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE OU DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER**

1. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier fait partie de l'équipe de dirigeantes et de dirigeants nationaux d'Unifor et aide la présidente ou le président dans l'exercice de ses responsabilités.
2. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier agit sous la direction de la présidente ou du président et assume des responsabilités administratives, politiques, de recrutement et de négociation qui lui sont confiées par la présidente ou le président.
3. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier agit à titre de dirigeant responsable des finances du syndicat national et fait rapport sur les affaires financières du syndicat national au congrès, au Conseil canadien, au Conseil exécutif national, aux sections locales et aux autres organismes subordonnés du syndicat, selon ce qui est jugé approprié.
4. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier est le dépositaire des fonds du syndicat national, du sceau ainsi que des livres et dossiers financiers.
5. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier reçoit les revenus du syndicat national et perçoit toute somme d'argent due à ce dernier. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier dépose tous les fonds du syndicat national au nom de ce dernier auprès d'institutions financières appropriées.
6. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier paie par chèque, contresigné par la présidente ou le président, toutes les factures et les dépenses du syndicat national.
7. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier investit l'argent du syndicat national qui n'est pas nécessaire pour honorer ses obligations courantes, selon les procédures et les normes établies par le Conseil exécutif national.
8. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier prend toutes les mesures nécessaires pour enregistrer le nom, le logo, les insignes et/ou le sceau et les autres biens du syndicat national et en assurer le droit d'auteur.
9. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier veille à maintenir des dossiers officiels relatifs aux délibérations lors des congrès, des congrès extraordinaires, des réunions du Conseil exécutif national et du Conseil canadien.
10. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier s'assure d'un cautionnement adéquat pour les montants prescrits par le Conseil exécutif national pour chaque dirigeante ou dirigeant, les représentantes, représentants et membres du personnel du syndicat national appelés à gérer les fonds ou les autres biens du syndicat national.



11. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier coordonne et maintient la liste des membres du syndicat national. La liste est utilisée seulement pour des usages conformes aux objectifs du syndicat.
12. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier prépare et présente au Conseil exécutif national un budget annuel du syndicat national ou tout autre budget spécial qui peut lui être demandé.
13. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier exerce son pouvoir et ses responsabilités tels qu'énoncés ailleurs aux présents statuts.

### **C : RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS**

1. La directrice ou le directeur québécois fait partie de l'équipe de dirigeantes ou dirigeants nationaux et aide la présidente ou le président ainsi que la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier dans l'exercice de leurs responsabilités.
2. La directrice ou le directeur québécois agit sous la direction de la présidente ou du président concernant toute question relative à l'ensemble du syndicat national, et assume des responsabilités administratives, politiques, de recrutement et de négociation qui lui sont confiées par la présidente ou le président.
3. La directrice ou le directeur québécois administre et dirige les activités du syndicat au Québec.
4. La directrice ou le directeur québécois agit au nom de la présidente ou du président sur les affaires relatives au caractère national ou distinct du Québec, et agit comme principal porte-parole du syndicat au Québec.
5. La directrice ou le directeur québécois est responsable de tous les programmes et les politiques du syndicat national et du Conseil québécois, et s'assure que les objectifs du syndicat soient atteints.
6. La directrice ou le directeur québécois recommande à la présidente ou au président la nomination d'adjointes ou d'adjoints, de directrices ou de directeurs locaux, de représentantes ou de représentant nationaux, de personnel spécialisé et de soutien pour mener les affaires du syndicat au Québec. La directrice ou le directeur québécois dirige et coordonne le travail de ses adjointes et adjoints, de ses directrices et directeurs locaux et du personnel au Québec.
7. La directrice ou le directeur québécois peut formuler des recommandations à la présidente ou au président en ce qui a trait à la structure des bureaux locaux et des services du syndicat national au Québec.
8. La directrice ou le directeur québécois fait rapport et formule des recommandations à chaque assemblée du Conseil québécois et soumet un rapport à chaque assemblée du Conseil canadien. La directrice ou le directeur québécois fait aussi rapport au Conseil exécutif national lors de ses réunions.

9. La directrice ou le directeur québécois aide à la coordination du Conseil québécois et est déléguée au Conseil québécois ainsi que membre de son comité exécutif.
10. La directrice ou le directeur québécois a le pouvoir de convoquer une assemblée du Conseil québécois s'il le juge nécessaire et dans le meilleur intérêt des membres du Québec.
11. La directrice ou le directeur québécois exerce son pouvoir et ses responsabilités tels qu'énoncés ailleurs aux présents statuts.

#### **D : RESPONSABILITÉS DES DIRECTRICES ET DES DIRECTEURS RÉGIONAUX**

1. Les directrices et les directeurs régionaux aident la présidente ou le président et accomplissent les tâches telles qu'assignées par la présidente ou le président et le Conseil exécutif national.
2. Les directrices et les directeurs régionaux font partie de l'équipe nationale de dirigeantes et de dirigeants, et aident les dirigeantes et les dirigeants nationaux dans l'exercice de leurs responsabilités.
3. Les directrices et les directeurs régionaux sont responsables de tous les programmes et les politiques du syndicat dans leur région et s'assurent que les objectifs du syndicat soient atteints.
4. Les directrices et les directeurs régionaux aident à la coordination des activités du ou des conseils régionaux de leur région.
5. Les directrices et les directeurs régionaux sont délégués à leur conseil régional et sont aussi membres du comité exécutif de leur conseil régional approprié.
6. Les directrices et les directeurs régionaux font rapport et formule des recommandations à chaque assemblée de leur conseil régional et soumettent des rapports à chaque assemblée du Conseil canadien.
7. Les directrices et les directeurs régionaux coordonnent le travail des représentantes et des représentants nationaux ainsi que des directrices et des directeurs locaux, et s'efforcent de bâtir ensemble le syndicat dans leur région.

#### **E : SALAIRES ET HONORAIRES**

1. Les salaires annuels des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux, à compter du 2 septembre 2013, sont de :
  - Président et président : 156 017,92 \$
  - Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier : 143 906,19 \$
  - Directrice ou directeur québécois : 135 906,81 \$
  - Directrices et directeurs régionaux : 130 906,81 \$

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et chaque premier janvier suivant, le salaire de chacune et chacun des dirigeantes et dirigeants nationaux et des directrices et directeurs régionaux augmente d'un pourcentage qui correspond à la hausse de la moyenne pondérée des salaires des membres de l'année précédente.
3. L'augmentation salariale selon la moyenne pondérée inclut les salaires normaux, mais n'inclut pas les montants forfaitaires, les primes ou autre rajustement spécial.
4. L'augmentation salariale selon la moyenne pondérée sera préparée par la directrice ou le directeur de la recherche et présentée au Conseil exécutif national pour approbation lors de la première réunion régulière de l'année.
5. Les membres du Conseil exécutif national qui ne sont pas des dirigeantes ou dirigeants nationaux à temps plein ou des directrices ou directeurs régionaux à temps plein reçoivent des honoraires de 600 dollars par mois.

## **ARTICLE 9 : CONSEIL CANADIEN**

1. Toutes les sections locales et les autres organismes subordonnés sont membres du Conseil canadien.
2. Le Conseil canadien se réunit chaque année lorsqu'il n'y a pas de congrès.
3. Toutes les assemblées et les délibérations du Conseil canadien sont entièrement traduites et interprétées dans les deux langues officielles du Canada.
4. Le comité exécutif du Conseil canadien inclut les dirigeantes et les dirigeants nationaux, les présidentes et présidents élus des conseils régionaux et du Conseil québécois, et d'autres membres tels que déterminés par les règlements du Conseil canadien. La composition du comité exécutif tient compte des principes de représentation de genre et d'équité du syndicat.
5. Le Conseil canadien est convoqué et présidé par la présidente ou le président du syndicat national.
6. Le Conseil canadien ne perçoit aucune cotisation des sections locales ou des organismes subordonnés.
7. Les dépenses du Conseil canadien, à l'exclusion des coûts pour les déléguées et délégués des sections locales, des conseils régionaux et des conseils industriels, sont approuvées par le Conseil exécutif national et assumées par le syndicat national.
8. Le nombre de déléguées et délégués des sections locales admissibles au Conseil canadien est établi comme suit :
  - sections locales ayant entre 1 et 500 membres – 1 déléguée ou délégué
  - sections locales ayant entre 501 et 999 membres – 2 déléguées ou délégués
  - sections locales ayant entre 1 000 et 2 999 membres – 4 déléguées ou délégués
  - sections locales ayant 3 000 membres ou plus – 6 déléguées ou délégués

Les sections locales peuvent demander à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier d'envoyer une déléguée ou un délégué supplémentaire qui est une femme ou une personne d'un groupe recherchant l'équité. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier peut limiter le nombre de ces déléguées et délégués selon les contraintes de coûts et d'espace.

9. Les personnes suivantes sont aussi déléguées au Conseil canadien avec droit de parole et chacune le droit d'un vote :
  - en plus de la présidente ou du président, 4 membres de l'exécutif du Conseil québécois et des conseils régionaux,

- 3 membres de chaque comité permanent du Conseil québécois et des conseil régionaux prévu aux présents statuts,
- les membres du comité exécutif des conseils industriels,
- les membres du Conseil exécutif national,
- les membres du comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités.

10. Le Conseil canadien va notamment :

- élire les représentantes et les représentant des conseils industriels siégeant au Conseil exécutif national;
- élire une directrice ou un directeur régional lorsque le poste est vacant;
- recevoir, examiner, discuter et adopter les rapports présentés par les dirigeantes et les dirigeants nationaux, les directrices et les directeurs régionaux, locaux, industriels et de service, ainsi que les représentantes et représentants nationaux, relativement à leurs activités et affectations respectives;
- adopter des politiques ou des résolutions conformes aux objectifs et aux principes du syndicat national;
- mener des campagnes sur les affaires nationales, y compris celles qui concernent le Congrès du travail du Canada, les élections fédérales et d'autres luttes touchant les membres à l'échelle nationale;
- participer à des campagnes spéciales de solidarité en appui à des sections locales ou des organismes subordonnés qui luttent pour obtenir des conventions collectives équitables, protéger des emplois ou pour tout autre objectif du syndicat national;
- s'impliquer dans des campagnes spéciales de solidarité en appui à des alliés progressistes et des partenaires communautaires dont les luttes s'inscrivent dans les objectifs du syndicat national;
- appuyer les efforts de recrutement du syndicat national partout au Canada.

11. Les règlements du Conseil canadien doivent se conformer aux présents statuts et être approuvés par le Conseil exécutif national.

12. Le Conseil canadien met sur pied des comités permanents sur la condition féminine, le recrutement, les travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, les jeunes travailleuses et travailleurs, les membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT), les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, la santé, la sécurité et l'environnement, l'action politique, ainsi que d'autres comités désignés par l'exécutif du Conseil. Ces comités sont composés de représentantes et de représentants des comités permanents respectifs des conseils régionaux et du Conseil québécois. Le processus de

sélection de membres additionnels aux comités permanents est prévu dans les règlements. La sélection des membres des comités permanents sur la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, des jeunes travailleuses et travailleurs, des membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) et des travailleuses et travailleurs ayant un handicap doit inclure une disposition sur l'élection par les pairs.

13. Les assemblées successives du Conseil canadien se déroulent à divers endroits au Canada.
14. Toutes les élections menées par le Conseil canadien se déroulent par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé, sur une base de per capita. Les votes basés sur le nombre de membres de la section locale sont répartis également entre le nombre de déléguées et délégués présents des sections locales et les votes restants sont alloués à la présidente, au président ou au membre à la tête de la délégation.
15. Toutes les résolutions, sauf celles visant une modification statutaire, qui requièrent un vote à la majorité des deux-tiers pour approbation sont approuvées à la majorité de ceux et celles qui votent à main levée, à moins qu'une demande d'un vote sur une base de per capita soit faite par 20 pourcent des déléguées et délégués.

## **ARTICLE 10 : CONSEILS RÉGIONAUX ET CONSEIL QUÉBÉCOIS**

1. Les conseils régionaux et le Conseil québécois sont une force démocratique pour le militantisme, la solidarité et le pouvoir syndical. Ce sont des forums où l'on rend des comptes et des centres de recrutement qui incitent des milliers de militantes et de militants des sections locales à s'impliquer et à participer aux activités du syndicat.
2. Toutes les sections locales et les organismes subordonnés sont membres du Conseil québécois ou de leur conseil régional respectif.
3. Il y a un Conseil québécois et quatre conseils régionaux. Les quatre conseils régionaux sont les suivants :
  - a. Le Conseil de la Colombie-Britannique,
  - b. Le Conseil des Prairies (comprenant l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba),
  - c. Le Conseil de l'Ontario
  - d. Le Conseil de l'Atlantique (comprenant Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard).
4. Toutes les sections locales et les organismes subordonnés situés dans les Territoires ou au Nunavut sont assignés à un conseil régional ou au Conseil québécois par le Conseil exécutif national.
5. Les membres d'une section locale nationale ou multirégionale sont assignés au conseil couvrant leur lieu de résidence. Ils sont réputés constituer une section locale pour les fins seulement de leur conseil régional respectif ou du Conseil québécois.
6. Le nombre de déléguées et délégués admissibles est basé sur les critères suivants :

### **a. Sections locales ou organismes subordonnés avec une seule unité**

1 à 250 membres – 1 déléguée ou délégué  
251 à 500 membres – 2 déléguées ou délégués  
501 à 750 membres – 3 déléguées ou délégués  
751 à 1 000 membres – 4 déléguées ou délégués  
1 001 à 1 250 membres – 5 déléguées ou délégués  
et une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres.

### **b. Sections locales ou organismes subordonnés composés**

Chaque unité de négociation de 250 membres ou plus d'une section locale composée a droit au nombre de déléguées et délégués admissibles selon les critères suivants :

250 à 500 membres – 1 déléguée ou délégué  
501 à 750 membres – 2 déléguées ou délégués  
751 à 1 000 membres – 3 déléguées ou délégués

1 001 à 1 250 membres – 4 déléguées ou délégués  
et une personne déléguée de plus pour chaque tranche additionnelle de 250 membres.

Les membres des unités d'une section locale composée comptant moins de 250 membres sont regroupés et ont droit au nombre de déléguées et délégués établi au paragraphe 6a. du présent article.

Le nombre de déléguées ou de délégués admissibles est basé sur la moyenne des cotisations versées au Conseil québécois ou au conseil régional durant la période d'un an précédant l'assemblée du conseil, excluant toute période au cours de laquelle le paiement des cotisations nationales a été interrompu par un conflit de travail.

7. Les déléguées et délégués au Conseil québécois et aux conseils régionaux sont élus par scrutin secret avec un préavis de mises en candidature et d'élections d'au moins 15 jours. Les candidates et candidats ayant remportés le plus de votes sont élus.
8. Sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, les conseils régionaux et le Conseil québécois peuvent modifier la formule du nombre de déléguées et délégués réguliers admissibles d'une section locale pourvu que :
  - le nombre de déléguées et de délégués réguliers admissibles d'une section locale ne soit pas réduit, et
  - l'équilibre entre les déléguées et délégués réguliers des deux syndicats prédécesseurs soit maintenu.
9. Les conseils peuvent aussi envisager d'inclure des déléguées et délégués suppléants et/ou spéciaux. Les déléguées et délégués spéciaux, avec droit de parole mais sans droit de vote, peuvent inclure une présidente ou un président de section locale ou d'une unité de négociation. Ils peuvent aussi inclure des représentantes et représentants des groupes désignés recherchant l'équité qui voudraient participer aux comités permanents d'un conseil.
10. En plus des cotisations que les sections locales doivent verser au syndicat national, et au même moment, une cotisation de 0,0135 % du salaire normal de chaque travailleuse et travailleur est versée sur une base mensuelle par toutes les sections locales au syndicat national, qui répartit aux conseils régionaux et au Conseil québécois leur part appropriée des fonds.
11. Les règlements du Conseil québécois et de chacun des conseils régionaux doivent être conformes aux présents statuts. Ces règlements sont approuvés par le Conseil exécutif national et reflètent les principes de genre et d'équité du syndicat national.
12. La durée du mandat des déléguées et délégués aux conseils régionaux et au Conseil québécois est égale à la durée du mandat du comité exécutif de la section locale d'où ils proviennent.
13. Le comité exécutif de chaque conseil régional et du Conseil québécois inclut au minimum une présidente ou un président, une vice-présidente ou un vice-président, et une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier élus. La composition du comité exécutif tient compte des principes de représentation de genre et d'équité du syndicat. Chaque



membre de l'exécutif d'un conseil régional ou du Conseil québécois est en poste pour un mandat de trois (3) ans. Les directrices et les directeurs régionaux sont délégués à leur conseil régional respectif et membres d'office de l'exécutif du conseil régional. La directrice ou le directeur québécois est délégué au Conseil québécois et membre d'office de l'exécutif du Conseil québécois.

14. Tous les conseils régionaux et le Conseil québécois mettent sur pied des comités permanents sur la condition féminine, le recrutement, les travailleuses et les travailleurs autochtones et racisés, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenre (GLBT), les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, la santé, la sécurité et l'environnement, l'action politique, ainsi que d'autres comités désignés par l'exécutif du conseil.
15. Les comités permanents rendent des comptes à leur conseil respectif et à l'exécutif de leur conseil. Chaque comité permanent bénéficie du pouvoir et des fonds qui lui sont assignés par le Conseil régional ou le Conseil québécois.
16. Le processus de sélection des membres des comités permanents est prévu dans les règlements du conseil. La sélection des membres des comités permanents sur la condition féminine, des travailleuses et travailleurs autochtones et racisés, des travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT), des travailleuses et travailleurs ayant un handicap et des jeunes travailleuses et travailleurs se fait en vertu d'une disposition prévoyant l'élection par les pairs.
17. Les comités permanents peuvent organiser des conférences et des réunions, mettre sur pied des activités et des événements éducatifs, mobiliser les membres et formuler des recommandations au conseil pour bâtir le syndicat dans le cadre du mandat du comité.
18. Les conseils régionaux et le Conseil québécois vont, entre autres :
  - élire une présidente ou un président qui siégera au Conseil exécutif national, et une vice-présidente ou un vice-président, une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier, et d'autres membres comme le prévoient les règlements du conseil;
  - examiner les rapports et donner des lignes directrices aux comités permanents;
  - recevoir, examiner, discuter et adopter les rapports présentés par les dirigeantes et les dirigeants nationaux, les directrices et les directeurs régionaux, locaux, industriels et des services, ainsi que le personnel, en ce qui concerne leurs activités et affectations respectives;
  - adopter des politiques ou des résolutions conformes aux objectifs et aux principes du syndicat national;
  - mener des campagnes portant sur des affaires régionales ou provinciales, y compris celles liées aux fédérations provinciales ou territoriales du travail, aux élections provinciales et municipales, et à d'autres luttes affectant les membres;
  - le Conseil québécois peut aussi mener une campagne et des activités en lien avec les élections fédérales;

- participer à des campagnes spéciales de solidarité et d'appui à une section locale ou à un organisme subordonné qui lutte pour obtenir une convention collective équitable, protéger des emplois ou tout autre objectif du syndicat national;
  - participer à des campagnes spéciales de solidarité en appui à des alliés progressistes et des partenaires communautaires dont les luttes s'inscrivent dans les objectifs du syndicat national;
  - soutenir et appuyer les efforts de recrutement du syndicat national partout au Canada.
19. Les assemblées des conseils régionaux et du Conseil québécois ont lieu au moins une fois par année.
20. Toutes les élections menées par un conseil régional ou le Conseil québécois se déroulent par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé sur une base de per capita.
21. Toutes les résolutions sont approuvées à la majorité de ceux et celles qui votent à main levée, à moins qu'une demande d'un vote sur une base de per capita soit faite par 20 pour cent des déléguées et délégués.
22. Les dirigeantes et les dirigeants nationaux du syndicat sont délégués à tous les conseils régionaux et au Conseil québécois.

## **ARTICLE 11 : CONSEILS INDUSTRIELS**

1. Un groupe de sections locales qui a des membres dans un secteur économique donné peut conjointement proposer à la présidente ou au président de former un conseil industriel.
2. La proposition doit inclure une description des objectifs, de la gouvernance, des règlements et du financement du conseil industriel ainsi qu'une liste des éléments des sections locales qui font partie du conseil industriel au début, avec une brève description du travail pertinent effectué par les membres des éléments des sections locales en question.
3. La présidente ou le président transmet cette proposition avec recommandation à la prochaine réunion du Conseil exécutif national.
4. Le Conseil exécutif national décide d'accepter ou de refuser la proposition, ou de la retourner aux sections locales demanderesse accompagnée de suggestions d'amendements. Les sections locales demanderesse peuvent soumettre à nouveau une proposition amendée.
5. Une fois qu'un conseil industriel est mis sur pied, toutes les sections locales ou les unités de négociation du secteur économique en question sont invitées et encouragées à s'y joindre.
6. Le Conseil exécutif national convoque la première réunion d'un conseil industriel avec un préavis d'au moins deux mois à toutes les sections locales ou unités de négociation qui ont des membres employés dans le secteur économique représenté par le conseil. Un comité exécutif du conseil est élu conformément aux règlements du conseil à la première réunion. Les règlements du conseil reflètent les principes de genre et d'équité du syndicat national.
7. Le conseil industriel est financé par une cotisation payée par chacun des membres des sections locales, ou des unités de négociation de celles-ci, employés dans ce secteur. Le montant de la cotisation est décidé par le conseil industriel.
8. Le conseil industriel se réunit au moins une fois par année et il est encouragé à coordonner de telles réunions avec celles du Conseil canadien.
9. Dans les secteurs économiques où la présidente ou le président a nommé une directrice ou un directeur industriel/sectoriel, cette personne aide à coordonner le travail du conseil industriel.
10. Les objectifs du conseil industriel sont, entre autres, de :
  - mettre en candidature des personnes pour siéger au Conseil exécutif national,
  - faire la promotion des affaires d'intérêt commun des membres du secteur économique,
  - discuter, formuler et coordonner des stratégies industrielles,

- aider à la coordination des demandes et des programmes de négociation collective et, par la formulation de politiques, traiter avec les employeurs du secteur économique d'une manière stratégique et collaborative,
  - aider au recrutement de nouvelles unités de négociation au sein du secteur économique et travailler conjointement avec le syndicat national pour faire du recrutement stratégique,
  - rencontrer, partager des informations, établir des réseaux, et coordonner le travail de toutes les représentantes et représentants syndicaux ainsi que les activités communautaires dans le secteur économique.
11. Un conseil industriel qui souhaite proposer des candidates ou des candidats au Conseil exécutif national doit le faire au Conseil canadien bien avant les élections du Conseil exécutif national, et avec un préavis approprié à toutes les sections locales qui participent à ce conseil.
12. Dans le cadre de discussions avec le Conseil exécutif national au sujet de ces mises en candidature, le comité exécutif du conseil industriel peut agir en son nom.

## **ARTICLE 12 : CONSEIL NATIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RETRAITÉS**

1. Le Conseil exécutif national établit une structure relative aux travailleuses et travailleurs retraités au sein d'Unifor.

### **Travailleuses et travailleurs retraités**

2. Les travailleuses et travailleurs retraités sont des membres d'une section locale qui ont cessé leur relation d'emploi avec un employeur en particulier en comptant recevoir une pension ou un revenu de retraite.
3. Un membre qui prend sa retraite a droit au « statut de membre retraité » et n'est pas tenu de payer de cotisations. Le membre retraité possède tous les privilèges des membres, à l'exception du droit de voter sur les demandes relatives aux conventions collectives, les votes de grève, la ratification de conventions collectives et les questions relatives à l'administration d'une convention collective. En outre, un membre retraité ne peut pas présenter sa candidature à un poste à l'exécutif d'une section locale et n'a pas le droit de voter pour élire les représentantes et les représentants en milieu de travail.

### **Sections de travailleuses et travailleurs retraités**

4. Vingt-cinq travailleuses et travailleurs retraités ou plus d'une section locale peuvent demander de former une section de travailleuses et travailleurs retraités en soumettant leur projet de règlements au comité exécutif de la section locale. Lorsqu'une telle demande est déposée, la section locale examine le projet de règlements et modifie ses propres règlements pour établir la section de travailleuses et travailleurs retraités.
5. La section tient des réunions régulières de ses membres.
6. Les membres de la section élisent une travailleuse ou un travailleur retraité pour les représenter au comité exécutif de la section locale avec droit de parole et de vote, selon des procédures d'élection conformes aux présents statuts.
7. La présidente ou le président de la section locale, ou la personne désignée, est membre du comité exécutif de la section de travailleuses et travailleurs retraités avec droit de parole et de vote.
8. Les sections de travailleuses et travailleurs retraités adhèrent aux politiques du syndicat national.

### **Sections locales prédécesseuses du SCEP**

9. Dans le cas des sections locales prédécesseuses du SCEP, les sections de travailleuses et travailleurs retraités sont mises en place lorsque 25 membres retraités ou plus, ayant pris leur retraite après le 1<sup>er</sup> septembre 2013, demandent de former une section à leur section locale. Lorsqu'elle est mise en place, les membres qui sont déjà à la retraite ont le droit de s'y joindre.

10. Lorsqu'une association de travailleuses et travailleurs retraités existe déjà, ces membres peuvent immédiatement demander le statut de section de travailleuses et travailleurs retraités.
11. Lorsqu'une section de travailleuses et travailleurs retraités est mise en place, les membres retraités ont immédiatement droit de parole mais sans droit de vote aux assemblées de la section locale.
12. Dans l'année suivant le fonctionnement continu d'une section, la section locale modifie ses règlements afin de prévoir un poste à son comité exécutif pour une ou un représentant de la section de travailleuses et travailleurs retraités.
13. Dans les trois ans suivant la mise sur pied d'une section de travailleuses et travailleurs retraités, les membres retraités disposent des pleins droits des membres retraités tels qu'énoncés dans les présents statuts.
14. La section locale peut demander au Conseil exécutif national d'autres dispositions de vote pour les membres retraités en vertu du présent article.

### **Conseils régionaux des travailleuses et travailleurs retraités**

15. Des conseils régionaux de travailleuses et travailleurs retraités peuvent être mis en place dans des régions géographiques désignées ou en combinant des sections locales désignées.
16. Un groupe de sections de travailleuses et travailleurs retraités peut proposer conjointement de former un conseil régional de travailleuses et travailleurs retraités à la présidente ou au président du syndicat national.
17. La présidente ou le président informe le Conseil exécutif national de la proposition, accompagnée d'une recommandation à étudier lors de sa prochaine réunion.
18. La proposition comporte une description des objectifs et de la gouvernance du conseil régional ainsi qu'une décision indiquant s'il est composé de membres ou de délégués.
19. La présidente ou le président de chaque section locale au sein du territoire d'un conseil régional de travailleuses et travailleurs retraités a droit de nommer une déléguée ou un délégué au conseil régional.

### **Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités**

20. Il y a un Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités dont les règlements sont approuvés par le Conseil exécutif national.
21. Le nombre de déléguées et de délégués admissibles au Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités est établi comme suit :
  - (a) chaque section de travailleuses et travailleurs retraités a droit à une déléguée ou un délégué,

- (b) chaque section composée de plus de 1 000 membres a droit à une déléguée ou un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 1 000 membres ou la plus grande part de 1 000 membres,
- (c) chaque conseil régional de travailleuses et travailleurs retraités a droit à trois déléguées ou délégués,
- (d) chaque section locale ayant une section de travailleuses et travailleurs retraités a droit à une déléguée ou un délégué nommé par la présidente ou le président de la section locale.

22. Le Conseil exécutif national peut approuver une représentation supplémentaire.

23. Le Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités doit, parmi d'autres tâches :

- (a) élire une présidente ou un président qui sera membre du Conseil exécutif national,
- (b) promouvoir les politiques et participer aux programmes du syndicat national,
- (c) considérer les résolutions soumises par les sections et les conseils régionaux,
- (d) conseiller le Conseil exécutif national des questions qui touchent les travailleuses et travailleurs retraités au sein du syndicat,
- (e) travailler à faire avancer les intérêts des travailleuses et des travailleurs retraités dans nos communautés,
- (f) participer aux campagnes politiques, d'éducation et de recrutement du syndicat national.

24. Le Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités se réunit sur une base annuelle et l'assemblée est traduite et interprétée dans les deux langues officielles du Canada.

### **Le comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités**

25. Le Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités forme un comité exécutif qui se réunit à chaque trimestre.

26. La composition du comité exécutif reflète les principes de représentation régionale, de genre et d'équité du syndicat national.

27. Le comité exécutif est formé d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire ou d'un secrétaire et de sept membres hors cadre. Les autres postes du comité exécutif sont comblés lors de l'assemblée annuelle du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités immédiatement après le congrès du syndicat national.

28. Les procédures d'élection des membres du comité exécutif sont conformes aux présents statuts. Le comité exécutif a un mandat de trois ans.
29. Après son élection, la présidente ou le président du comité exécutif devient membre du Conseil exécutif national.
30. Si le poste de président devient vacant, la vice-présidente ou le vice-président agit à titre de présidente ou de président intérimaire jusqu'à la prochaine assemblée annuelle du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités, lors de laquelle une élection a lieu pour combler le poste.
31. Chaque membre du comité exécutif du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités est automatiquement délégué au congrès et au Conseil canadien avec droit de parole et de vote.
32. La présidente ou le président du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités, ou la personne qu'il ou elle désigne, est automatiquement délégué à chaque conseil régional avec droit de parole et le droit d'un vote.

### **Membres et cotisations**

33. L'adhésion aux structures des travailleuses et travailleurs retraités est ouverte à tout membre ayant droit au statut de membre retraité.
34. Les travailleuses et travailleurs retraités ne sont pas tenus de verser des cotisations pendant leur retraite. Pour contribuer au financement, les cotisations volontaires des membres retraités sont de 1, 00 dollar par mois. Une section locale peut augmenter les cotisations sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.
35. Les cotisations sont réparties comme suit :
  - (a) 55 cents sont alloués à la Caisse nationale des travailleuses et travailleurs retraités, dont 10 cents sont versés aux Conseils régionaux des travailleuses et travailleurs retraités concernés. La Caisse nationale des travailleuses et travailleurs retraités soutient les activités du Conseil national des travailleuses et travailleurs retraités.
  - (b) 45 cents sont alloués aux sections de travailleuses et travailleurs retraités concernées.
36. Le Conseil exécutif national décide de la distribution des fonds de la Caisse nationale des travailleuses et travailleurs retraités. Les fonds de la section de travailleuses et travailleurs retraités sont détenus par la section locale pour le déboursement à la demande de la section de travailleuses et travailleurs retraités.



## **ARTICLE 13 : CONSEIL NATIONAL DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS**

1. Le Conseil exécutif national met en place une structure relative aux métiers spécialisés au sein d'Unifor.

### **Membres des métiers spécialisés**

2. Un membre des métiers spécialisés est un membre qui a terminé l'apprentissage d'un métier et qui travaille dans une classification de métiers spécialisés ou qui a d'une autre manière satisfait aux exigences pour recevoir un certificat de compagne ou de compagnon d'apprentissage du syndicat. Lorsqu'un membre ou un groupe de membres estime qu'il satisfait aux exigences, il peut demander que le Service des métiers spécialisés du syndicat national examine sa demande.

### **Programme des métiers spécialisés**

3. Une section locale ou une unité de négociation, avec l'appui de la majorité des membres des métiers spécialisés, peut demander au Conseil exécutif national de participer au programme des métiers spécialisés.
4. Le but de ce programme est de coordonner et de soutenir les métiers spécialisés au sein du syndicat. Il vise à promouvoir des normes relatives aux compagnes et aux compagnons d'apprentissage, à obtenir des formations pour les apprenties et les apprentis et à soutenir la négociation sur des questions concernant les métiers spécialisés. Le programme reconnaît les intérêts des métiers au sein du syndicat et travaille à renforcer la solidarité entre les métiers et les autres membres du syndicat.
5. En plus des cotisations normales, les membres des métiers spécialisés travaillant dans une classification de métiers spécialisés inscrite au programme versent une cotisation annuelle équivalente à une demi-heure du salaire normal une fois par année.
6. Ces cotisations sont remises au Conseil national et aux conseils régionaux des métiers spécialisés selon une répartition établie dans les règlements du Conseil national des métiers spécialisés qualifiés.
7. Le Service des métiers spécialisés du syndicat national collabore avec les sections locales et les unités de négociation afin d'établir des clauses relatives à la reconnaissance des métiers spécialisés dans les conventions collectives et pour mettre en place d'autres dispositions qui protègent et défendent les intérêts des métiers spécialisés. Les sections locales ou les unités faisant partie du programme des métiers spécialisés présentent leurs demandes touchant les travailleuses et les travailleurs des métiers spécialisés au Service des métiers spécialisés du syndicat national avant de les présenter à l'employeur.
8. Dans les lieux de travail où le programme des métiers spécialisés est en place, les travailleuses et les travailleurs des métiers spécialisés peuvent demander de voter lors d'assemblées de ratifications distinctes, comme prévu à l'article 17 (Négociation collective). Une section locale ou une unité de négociation peut demander, au nom de ses membres des métiers spécialisés, à la présidente ou au président du syndicat national la tenue d'un scrutin distinct sur des questions qui portent exclusivement sur les métiers

spécialisés. Lorsqu'une demande de ratification distincte est rejetée par la section locale, les métiers spécialisés peuvent demander une révision de la décision à la présidente ou au président du syndicat national.

9. Dans les lieux de travail où le programme des métiers spécialisés est en place, les représentantes et les représentants en milieu de travail peuvent être élus exclusivement par et parmi les métiers spécialisés afin de représenter les membres des métiers spécialisés.
10. Les sections locales et les unités de négociation faisant partie du programme des métiers spécialisés envoient des déléguées et des délégués à la Conférence des métiers spécialisés sur la négociation collective et les nouvelles technologies, qui a lieu tous les trois ans.
11. Les membres des métiers spécialisés faisant partie du programme des métiers spécialisés sont membres du Conseil national des métiers spécialisés et de ses conseils régionaux.

### **Conseil national des métiers spécialisés**

12. Tous les membres des métiers spécialisés qui versent la cotisation spéciale des métiers spécialisés dans le cadre du programme des métiers spécialisés sont membres du Conseil national des métiers spécialisés.
13. Les règlements du Conseil national des métiers spécialisés sont soumis à l'approbation du Conseil exécutif national et comprennent une description de ses objectifs, la composition de l'exécutif, les dispositions relatives à la mise sur pied de conseils régionaux, les règles et les procédures, le calendrier des réunions et la répartition des cotisations entre le Conseil national et les conseils régionaux. Les règlements reflètent les principes de genre et d'équité du syndicat national.
14. Le Conseil national des métiers spécialisés est composé de déléguées et délégués provenant de tous les conseils régionaux des métiers spécialisés et lorsque les conseils régionaux des métiers spécialisés ne sont pas établis, par les déléguées et les délégués provenant d'autres organismes de métiers spécialisés approuvés par le Conseil national des métiers spécialisés.
15. Les déléguées et délégués au Conseil national des métiers spécialisés sont choisis au sein des conseils régionaux des métiers spécialisés et d'autres organismes approuvés selon la manière prévue dans les règlements des conseils et conformément aux dispositions des présents statuts.
16. Le Conseil national des métiers spécialisés élit un comité exécutif constitué d'une présidente ou d'un président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président, d'une secrétaire-financière ou d'un secrétaire-financier et d'une ou d'un secrétaire archiviste. La composition du comité exécutif reflète des principes de représentation de genre et d'équité du syndicat. Le comité exécutif est élu lors d'une assemblée du Conseil national des métiers spécialisés convoquée à cette fin. Le mandat est de trois ans.
17. Les élections respectent les procédures établies dans les présents statuts, lesquelles exigent un scrutin secret ou un autre système de vote confidentiel, des scrutins de

ballottage entre les deux premiers candidats et des résultats d'élections basés sur la majorité des votes exprimés, sur une base de per capita.

18. Après son élection, la présidente ou le président du Conseil national des métiers spécialisés devient membre du Conseil exécutif national.
19. Si le poste de président devient vacant, la vice-présidente ou le vice-président agit à titre de présidente ou de président intérimaire jusqu'à ce qu'une élection soit tenue lors de la prochaine assemblée prévue du Conseil national des métiers spécialisés.

## **ARTICLE 14 : PERSONNEL**

1. Un personnel engagé fait partie intégrante du leadership et du militantisme d'Unifor. Le personnel travaille de concert avec les dirigeantes et les dirigeants des sections locales afin de promouvoir l'intérêt des membres en milieu de travail et dans la communauté. Le personnel s'engage activement dans les campagnes politiques et de recrutement du syndicat et travaille avec dévouement et engagement afin de bâtir le syndicat.
2. La tâche essentielle du personnel est de bâtir le syndicat afin de lui permettre de mieux atteindre les objectifs prévus aux présents statuts.
3. Tous les membres du personnel se comportent de façon à respecter et à adhérer aux principes du syndicat.
4. Tous les membres du personnel du syndicat national sont nommés ou embauchés par la présidente ou le président.
5. Le personnel du syndicat national est composé des adjointes et des adjoints aux dirigeantes et aux dirigeants nationaux, des directrices et des directeurs locaux, industriels et de services, des représentantes et des représentants nationaux, du personnel de soutien et des personnes d'autres classifications tels que déterminés par le Conseil exécutif national.
6. Le Conseil exécutif national approuve les conditions d'emploi de tout le personnel non syndiqué et ratifie les conventions collectives proposées couvrant le personnel représenté par un syndicat accrédité.
7. Tout le personnel, à l'exception du personnel de soutien, doit être membre en règle d'une section locale.
8. Les représentantes et les représentants nationaux assignés aux services travaillent à partir de bureaux locaux coordonnés par les directrices ou les directeurs locaux.
9. Toutes les représentantes et représentants nationaux, directrices et directeurs locaux font rapport à la présidente ou au président par l'entremise de leur directrice ou directeur régional respectif ou de la directrice ou du directeur québécois.
10. Les représentantes et les représentants nationaux dans les services spécialisés, les directrices et directeurs de services, et les directrices et directeurs industriels font rapport directement à une dirigeante nationale ou un dirigeant national et travaillent à partir d'un bureau national, selon les directives de la présidente ou du président.
11. Aucun membre permanent du personnel ne peut occuper un poste dans une section locale ou un organisme subordonné.
12. Un membre du personnel, autre que le personnel de soutien, peut poser sa candidature ou occuper le poste de président, de secrétaire-trésorier, de directeur québécois ou de directeur régional.

## **ARTICLE 15 : SECTIONS LOCALES**

### **A. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Le pouvoir d'Unifor repose sur de solides sections locales qui sont à l'écoute des préoccupations et des intérêts des communautés où leurs membres vivent et travaillent.

1. Chaque section locale s'efforce d'atteindre les objectifs établis aux présents statuts, fait tout en son pouvoir pour renforcer et promouvoir le mouvement syndical, collabore avec le Conseil exécutif national, les représentantes et les représentants nationaux, et encourage le recrutement de travailleuses et de travailleurs au sein du syndicat.
2. Les unités de négociation nouvellement reconnues ou accréditées sont assignées par le Conseil exécutif national à une section locale déjà en place, lorsque c'est possible. S'il n'y a pas de section locale existante qui accepte la nouvelle unité de négociation, alors une nouvelle charte peut être émise à titre de section locale, sous réserve d'une demande en bonne et due forme faite en vertu des présents statuts. Une nouvelle charte de section locale est accordée à une nouvelle unité de négociation seulement en cas exceptionnel, et à la discrétion du Conseil exécutif national.
3. Toutes les sections locales établissent et/ou mettent à jour des règlements conformes aux présents statuts. Les sections locales abrogent, amendent ou modifient des règlements qui pourraient être contraires aux dispositions des présents statuts, de leur propre chef ou sur les directives du Conseil exécutif national.
4. Les modifications aux règlements existants ou les nouveaux règlements sont soumis au Conseil exécutif national pour approbation. Les modifications ou les nouveaux règlements entrent en vigueur seulement après avoir été approuvés par le Conseil exécutif national.
5. Les règlements de chaque section locale incluent ou sont réputés inclure une disposition selon laquelle un des objectifs des règlements et de la section locale vise l'encadrement des relations de travail et des négociations collectives entre les employeurs et les employés.
6. Aucune section locale, ni aucune ou aucun de ses dirigeants, agents, représentants ou membres, n'a le pouvoir de représenter, d'agir pour, d'engager ou de lier le syndicat national ou d'encourir toute obligation en son nom concernant toute affaire, sauf si le Conseil exécutif national ou la présidente ou le président national en a donné l'autorisation par écrit.
7. Dans certaines juridictions, la législation exige qu'une section locale soit dotée de pouvoirs particuliers lui permettant de fonctionner comme syndicat. Les présents statuts doivent se lire comme accordant ces pouvoirs à la section locale tels que nécessaires pour se conformer à de telles lois.

### **B. DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE SECTIONS LOCALES**

1. Chaque section locale est composée d'au moins quatre dirigeantes ou dirigeants du comité exécutif, dont trois sont :

- une présidente ou un président de la section locale;
  - une vice-présidente ou un vice-président de la section locale;
  - une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier de la section locale.
2. En outre, le comité exécutif de la section locale inclut une représentante ou un représentant des travailleuses et travailleurs retraités (si la section locale a une section de travailleuses et travailleurs retraités).
  3. Le comité exécutif de la section locale est composé des dirigeantes et dirigeants indiqués plus haut ainsi que toutes les autres dirigeantes et dirigeants ou membres hors cadre prévus dans les règlements de la section locale. La composition du comité exécutif reflète les principes de représentation de genre et d'équité du syndicat.
  4. Le mandat de toutes les dirigeantes et les dirigeants élus du comité exécutif de la section locale est de trois ans, à moins que les règlements de la section locale au moment du congrès de fondation ne prévoient une durée plus courte.
  5. Chaque section locale établit ses propres règles régissant les élections de ses dirigeantes et dirigeants. Toutefois, ces règles doivent être conformes à celles prévues dans la politique concernant les élections dans les sections locales établie par le syndicat national ainsi qu'aux dispositions suivantes :
    - a. les votes se tiennent par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé,
    - b. l'élection d'une personne mise en candidature se fait à la majorité des votes exprimés, à moins que les règlements de la section locale n'en disposent autrement,
    - c. toutes les élections sont supervisées par un comité d'élection élu démocratiquement ou par un autre processus approuvé par les membres de la section locale, ou par la présidente ou le président du syndicat national,
    - d. un appel au sujet d'une élection de la section locale peut être logé et il sera traité conformément à la politique sur les procédures relatives aux affaires statutaires.
  6. Une section locale peut prévoir dans ses règlements qu'un membre doit être en règle pour une période continue qui ne peut dépasser un an pour poser sa candidature ou à occuper un poste. Les règlements de la section locale peuvent préciser les conditions du statut de membre en règle, sous réserve de l'article 5.
  7. Une section locale peut abolir un poste de dirigeant au comité exécutif ou consolider un tel poste avec un autre en autant que les postes établis au premier paragraphe restent en vigueur. Une telle mesure doit être prise seulement pour un motif de difficultés financières de la section locale, et la décision doit être appuyée par un vote des deux tiers ou plus du comité exécutif de la section locale.
  8. Lorsqu'une dirigeante ou un dirigeant du comité exécutif perd son poste en raison d'une décision en vertu du paragraphe ci-dessus, aucun avis ni aucune compensation n'est nécessaire si la dirigeante ou le dirigeant peut retourner à un emploi conformément aux modalités de son congé telles qu'établies par contrat.

9. Une décision en vertu du paragraphe 5 (d) ci-dessus peut faire l'objet d'un appel seulement auprès du Conseil exécutif national. Aucune cour ni aucun tribunal n'a compétence sur la question. Il incombe à la section locale de démontrer que sa décision était basée seulement sur les difficultés financières de la section locale.
10. Un membre élu du comité exécutif de la section locale peut être relevé de ses fonctions par les membres s'il ou elle ne s'acquitte pas des devoirs liés à son poste. Un processus de destitution débute par une pétition signée par 25 % des membres que le membre du comité exécutif représente. La pétition doit contenir les plaintes spécifiques contre le membre du comité exécutif et être remise au secrétaire archiviste de la section locale. La section locale avise le membre du comité exécutif des plaintes et lui donne une copie de la pétition.
11. La section locale tient une assemblée extraordinaire de destitution avec un préavis d'au moins 7 jours dans le seul but de traiter des plaintes spécifiques mentionnées dans la pétition. Un quorum pour une assemblée de destitution est d'au moins 50% des membres représentés par le membre du comité exécutif. Un vote majoritaire au deux tiers des membres présents est requis pour destituer un membre élu du comité exécutif.
12. Un membre élu du comité exécutif peut faire face à une destitution une seule fois durant son mandat.

### **C. RESPONSABILITÉS DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE SECTIONS LOCALES**

1. Dans le présent article, les termes présidente, président, vice-présidente, vice-président, secrétaire-trésorière et secrétaire-trésorier font référence aux dirigeantes et dirigeants du comité exécutif de la section locale.
2. En plus des responsabilités prévues aux présents statuts et dans les règlements de la section locale, la section locale et ses dirigeantes et dirigeants du comité exécutif doivent :
  - viser l'atteinte des objectifs prévus aux présents statuts;
  - mettre en œuvre tous les programmes et toutes les politiques du syndicat;
  - participer activement aux affaires politiques et aux processus législatifs à tous les niveaux;
  - soutenir la participation des dirigeantes et des dirigeants du comité exécutif de la section locale, des membres de comités, des déléguées et délégués, et des membres à des programmes d'éducation, des cours et des sessions de formation;
  - protéger les actifs, fonds et autres biens de la section locale.
3. Les dirigeantes et dirigeants du comité exécutif de la section locale ainsi que toutes les représentantes et représentants en milieu de travail sont tenus d'assister à un cours d'une

semaine soit 40 heures de formation en matière de droits de la personne. Le syndicat national développera un plan pour offrir ce cours de concert avec les sections locales.

4. Dans la conduite des affaires de la section locale et l'atteinte des objectifs du syndicat, la présidente ou le président, la vice-présidente ou le vice-président ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier a le pouvoir de signer, administrer et appliquer toute entente commerciale entre la section locale et une tierce partie. Cela ne s'applique pas à la négociation collective.
5. La présidente ou le président est le principal porte-parole et dirigeant de la section locale. La présidente ou le président protège et promeut les intérêts de la section locale. Elle ou il coordonne les efforts du comité exécutif de la section locale et des membres pour atteindre les objectifs du syndicat.
6. La présidente ou le président préside toutes les assemblées de la section locale, applique les statuts et nomme des comités lorsqu'il n'existe pas de dispositions à cet égard. La présidente ou le président signe toutes les demandes de dépenses autorisées par la section locale et contresigne tous les chèques émis par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier. La présidente ou le président est membre d'office de tous les comités, sauf du comité des élections.
7. La présidente ou le président nomme une personne qui agit à titre d'agent de liaison de la section locale en matière de recrutement. Les tâches de cet agent sont de coordonner les activités de recrutement de la section locale, de travailler avec le Service national de recrutement et de faire rapport des initiatives et des questions de recrutement à la présidente ou au président, au comité exécutif et aux membres de la section locale.
8. Les vice-présidentes ou les vice-présidents aident la présidente ou le président dans ses fonctions et assistent à toutes les assemblées de la section locale. Si la présidente ou le président est absent ou incapable d'agir, la dirigeante ou le dirigeant désigné dans les règlements de la section locale ou la vice-présidente ou le vice-président assume les tâches de la présidente ou du président. En présence de plus d'une vice-présidente ou d'un vice-président, la section locale détermine laquelle de ces personnes assume ces fonctions.
9. La ou le secrétaire archiviste ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier conserve des dossiers conformes des délibérations de la section locale et signe toutes les réquisitions de fonds autorisées par la section locale. Il ou elle lit tous les documents et gère la correspondance qui n'est pas du ressort d'une autre dirigeante ou d'un autre dirigeant. Il ou elle classe les documents et la correspondance pour consultation future. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, ou la ou le secrétaire archiviste, porte à l'attention des membres toute correspondance exigeant une action.
10. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier émet et signe tous les chèques. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier fait rapport par écrit à l'assemblée régulière de la section locale. Le rapport inclut les montants reçus et dépensés depuis le dernier rapport, énumérés par catégorie de revenu et de dépense ainsi que le solde des fonds de la section locale.
11. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier dépose tous les revenus et tout l'argent de la section locale dans les comptes établis au nom et au numéro de la section locale dans



les banques, les coopératives d'épargne et de crédit ou les sociétés de fiducie, selon les directives du comité exécutif de la section locale.

12. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier met à la disposition de tous les membres un exemplaire des statuts nationaux et des règlements de la section locale.
13. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier conserve un inventaire de tous les dossiers et biens de la section locale. Si possible, elle ou il indique la date d'achat et le montant payé pour chacun des articles. Elle ou il avise les membres des montants dus qui sont en retard. Sur demande, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier remet les livres et les dossiers financiers de la section locale à la personne désignée aux fins de vérification et d'approbation. Sur demande de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier du syndicat national, elle ou il présente les livres financiers pour examen et vérification.
14. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier remet les cotisations du syndicat national à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier du syndicat national au plus tard le dernier jour du mois suivant la perception des cotisations. Il ou elle remet, en même temps, une liste complète des cotisations, incluant les noms des cotisants, leur taux de salaire approprié, leurs heures normales travaillées et toute autre information demandée par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier du syndicat national.
15. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier informe la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier du syndicat national des noms et adresses de toutes les dirigeantes et dirigeants de la section locale. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier conserve un dossier et avise la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier du syndicat national de l'adhésion de nouveaux membres, des suspensions, des expulsions, des décès, des transferts ou des réintégrations. Elle ou il conserve des dossiers complets sur tous les membres actifs de la section locale, comprenant notamment la date d'initiation, la date et les motifs d'une suspension ou d'une expulsion, la date de réintégration, la date de décès, l'adresse résidentielle et toutes les autres informations nécessaires à l'historique d'un membre.
16. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier garde un dossier de toutes les transactions financières dans les registres de la section locale.
17. Toutes les dirigeantes et dirigeants de la section locale remettent tous les dossiers, registres et documents de la section locale à leur successeur.
18. Les responsabilités de la ou du secrétaire archiviste et de la secrétaire financière ou du secrétaire financier peuvent être combinées en un seul poste de secrétaire-trésorier.
19. Tous les postes vacants de la section locale sont comblés rapidement par des élections, à moins que les règlements de la section locale prévoient d'autres moyens, en temps opportun, pour combler le poste vacant jusqu'à la fin du mandat.

## **D. COMITÉS DES SECTIONS LOCALES**

1. Une section locale devrait mettre en place les comités permanents suivants :
  - sur les statuts et les règlements
  - sur la formation
  - sur l'environnement
  - sur les loisirs
  - sur les services communautaires
  - sur les droits de la personne
  - sur les travailleuses et travailleurs lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres
  - sur les travailleuses et travailleurs autochtones et racisés
  - sur les travailleuses et travailleurs ayant un handicap
  - sur le syndicat en politique
  - sur la condition féminine
  - sur les jeunes travailleuses et travailleurs
  - sur la santé et la sécurité
2. Une section locale peut réunir des comités ou établir des comités additionnels.
3. Les membres des comités permanents de la section locale peuvent être élus ou nommés par le comité exécutif de la section locale.

## **E. REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS EN MILIEU DE TRAVAIL**

1. Toutes les représentantes et représentants en milieu de travail sont activement impliqués dans les campagnes thématiques, les programmes de formation et les initiatives communautaires du syndicat.
2. La durée du mandat de tous les membres de comités, des déléguées et délégués et des représentantes et représentants en milieu de travail est la même que pour les dirigeantes et dirigeants du comité exécutif de la section locale. Toutefois, dans le cas d'un milieu de travail nouvellement syndiqué, le premier mandat est d'une durée de deux ans.
3. Une dirigeante ou un dirigeant de l'exécutif d'une section locale peut aussi occuper un poste de représentant en milieu de travail.
4. Une représentante ou un représentant élu en milieu de travail peut être relevé de ses fonctions par les membres qu'il représente s'il ou elle ne s'acquitte pas de ses devoirs.
5. Les membres qu'il ou elle représente signent une pétition énumérant les plaintes précises contre la représentante ou le représentant et la présente à la section locale. La section locale avise la représentante ou le représentant des plaintes soulevées et donne un préavis aux membres qu'il représente de la tenue d'une assemblée extraordinaire de destitution. Un vote à la majorité des deux tiers des membres présents à l'assemblée extraordinaire est exigé pour une destitution.
6. Chaque section locale précise dans ses règlements le nombre de pétitionnaires requis pour une destitution ainsi que le quorum requis pour tenir une assemblée de destitution.

7. Une représentante ou un représentant élu en milieu de travail peut faire face à une destitution une seule fois durant son mandat.

## **F. ASSEMBLÉES**

1. Chaque section locale avec une seule unité et chaque unité de négociation d'une section locale composée tient une assemblée générale régulière de ses membres au moins une fois par mois, sauf si leurs règlements respectifs prévoient qu'une telle assemblée générale doit avoir lieu au moins tous les trois mois.
2. Lorsque le territoire d'une section locale est tel que la disposition prévue au paragraphe 1 n'est pas applicable dans la pratique, la section locale peut demander une modification. Une telle demande doit être accompagnée de motifs qui la soutiennent. Toute approbation du Conseil exécutif national est faite par écrit, en détail, et doit être intégrée aux règlements de la section locale.

## **G. COTISATIONS DE LA SECTION LOCALE**

1. Les cotisations d'une section locale sont perçues en même temps et de la même façon que les cotisations payables au syndicat national en vertu de l'article 16 et de l'article 10. Les cotisations des sections locales sont versées en plus des cotisations nationales de 0,735 % et des cotisations des conseils régionaux et du Conseil québécois de 0,0135 %.
2. Les cotisations des sections locales sont fixées au minimum au niveau en place au moment du congrès de fondation. Après le congrès de fondation, une section locale peut fixer les cotisations de la section locale plus basses ou plus élevées que le minimum, après qu'une majorité de membres ait voté pour l'approuver. Cependant, les cotisations de la section locale ne peuvent être plus basses que 0,615 % du salaire régulier.
3. Un droit d'entrée peut être perçu seulement des nouveaux membres qui se joignent à une unité de négociation existante ou lorsque la loi exige le paiement d'un tel droit d'entrée.
4. Les sections locales établissent des caisses et des comptes qui lui sont nécessaires et s'assurent qu'une portion des revenus soit allouée à la participation aux programmes du syndicat national.
5. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale reçoit toutes les cotisations, les droits d'entrée, et autre revenu et garde un registre de toutes les transactions financières.

## **H. VÉRIFICATIONS**

1. Les sections locales soumettent leurs états financiers pour vérification par les syndics de la section locale sur une base trimestrielle ou font vérifier sur une base annuelle les livres de la section locale par un comptable agréé.

2. Une section locale qui choisit de faire vérifier ses livres sur une base trimestrielle fournit aux syndicats tous les renseignements nécessaires pour mener à bien la vérification et leur permettre de remplir leurs responsabilités afin de protéger les actifs de la section locale.
3. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier du syndicat national produit et met à la disposition des sections locales un formulaire standard qui peut être utilisé pour envoyer les rapports trimestriels des syndicats au syndicat national.
4. Les rapports trimestriels des syndicats sont remis à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier du syndicat national au plus tard trois mois après la fin d'un trimestre ou la fin d'une année.
5. Une section locale peut choisir de ne pas faire de vérifications trimestrielles par les syndicats si les livres financiers de la section locale sont vérifiés annuellement par un comptable agréé. Une section locale qui choisit de faire vérifier ses livres par un professionnel une fois par année doit fournir un état financier aux membres à chaque trimestre. Une vérification annuelle faite par un professionnel doit faire l'objet d'un rapport à l'assemblée régulière des membres après la fin de la vérification ou faire rapport aux membres par un autre moyen au plus tard trois mois après la fin de l'année.
6. Une section locale qui choisit de procéder à une vérification annuelle par un professionnel présente le rapport de vérification à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier du syndicat national au plus tard trois mois après la fin de l'année.
7. Si une section locale ne remet pas les rapports trimestriels des syndicats ou le rapport de vérification annuelle par un professionnel, ou s'il y a des inexactitudes ou des écarts divulgués par les rapports de syndicats ou le rapport de vérification annuelle, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier a le pouvoir d'assigner une représentante ou un représentant ou un comptable agréé pour prendre en charge la vérification de tous les livres, rapports et comptes financiers de la section locale.
8. Si une enquête du syndicat national ou toute vérification démontre qu'un membre, seul ou avec d'autres, a reçu ou dépensé des fonds du syndicat de manière incorrecte ou a fait preuve d'inconduite en matière financière, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier soumet les détails par écrit au Conseil exécutif national. Ce rapport indique la nature exacte de la faute alléguée, le montant impliqué et le moment de l'infraction.
9. Le Conseil exécutif national a le pouvoir en vertu de la section M de cet article (Supervision des sections locales et des organismes subordonnés) de prendre des mesures immédiates pour suspendre ou démettre de leurs fonctions des dirigeantes et dirigeants de la section locale ou pour placer les finances de la section locale sous supervision, ou prendre toute autre mesure jugée nécessaire en vertu de l'article 18 (Affaires statutaires). Toute personne suspendue ou démise de ses fonctions par le Conseil exécutif national à la suite d'une vérification ou d'une enquête a le droit d'en appeler de cette décision au Comité national des appels et à la Commission indépendante d'appel en vertu de l'article 18 (Affaires statutaires).
10. Les syndicats de la section locale sont élus par les membres de la section locale et la durée de leur mandat est la même que celle des autres dirigeantes et dirigeants de l'exécutif.

11. Les syndics de la section locale n'ont aucun pouvoir de signataires.
12. Les syndics de la section locale agissent de manière indépendante. Aucune personne ne peut entraver ou restreindre une ou un syndic dans l'exercice de ses fonctions en vertu du présent article.

## **I. ACTIFS DE LA SECTION LOCALE**

1. Les actifs, les fonds et autres biens d'une section locale sont la propriété exclusive de celle-ci.
2. L'adhésion à une section locale ne confère pas et ne doit pas conférer à un membre tout droit, titre ou intérêt dans les actifs, les fonds et autres biens d'une section locale ou du syndicat national.
3. La section locale veille en tout temps à ce que ses actifs, fonds et autres biens soient utilisés ou dépensés conformément aux objectifs et à la déclaration de principes énoncés dans les présents statuts. Les dépenses sont payées par chèques émis par la section locale de l'un de ses comptes bancaires, portant deux signatures de dirigeantes ou dirigeants autorisés par ses règlements à cet égard. Si aucune disposition ne le prévoit, les signataires autorisés sont la présidente ou le président et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale.
4. Lorsque les actifs, les fonds et autres biens d'une section locale deviennent considérablement disproportionnés par rapport au nombre de ses membres, à la suite de mises à pied, de fermetures de lieux de travail partielles ou complètes ou pour toute autre raison, le Conseil exécutif national veille à ce que les actifs, fonds et autres biens de la section locale soient utilisés pour atteindre les objectifs de la section locale, plus particulièrement en ce qui a trait à la représentation des membres, des anciens membres, des retraitées et retraités de la section locale, individuellement et collectivement, relativement à leurs intérêts durant et après leur emploi.
5. Aucune section locale ne doit prêter des actifs, des fonds ou autres biens à un membre.
6. Toutes les dirigeantes, dirigeants, représentantes, représentants, membres de comité, déléguées, délégués et autres membres ayant la possession, la garde ou le contrôle des actifs, fonds ou autres biens de la section locale remettent à leur successeur ces actifs, fonds ou biens sous leur garde, leur contrôle ou en leur possession.
7. Toute unité qui se retire d'une section locale composée et obtient une charte distincte n'a droit qu'au solde de sa propre caisse, si une telle caisse existe, au moment de son retrait.

## **J. SECTIONS LOCALES COMPOSÉES**

1. Deux unités de négociation ou plus ne faisant pas partie d'une section locale composée peuvent demander au Conseil exécutif national de former une section locale composée. Cette demande doit être approuvée par les membres des unités de négociations visées lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin. Le Conseil exécutif national prend les

mesures appropriées pour répondre à la demande, y compris l'émission d'une charte de section locale composée.

2. Une unité de négociation nouvellement syndiquée peut être ajoutée à une section locale composée sur approbation du Conseil exécutif national.

### **Conseil conjoint**

3. Deux unités ou plus d'une section locale composée peuvent demander par écrit au Conseil exécutif national d'établir un Conseil conjoint dans leur section locale. Si le Conseil exécutif national approuve la demande, la section locale établit sans délai un Conseil conjoint. Les membres du Conseil conjoint sont élus par scrutin secret selon les procédures prévues dans les présents statuts concernant les élections dans les sections locales.
4. En ce qui a trait au Conseil conjoint, les membres de la section locale sont garantis de ce qui suit :
  - (a) Une représentation proportionnelle de chaque unité basée sur le nombre de cotisations payées par chaque unité à la section locale. Chaque unité a droit à un minimum de deux représentantes ou représentants au Conseil conjoint.
  - (b) Les membres de la section locale peuvent décider par vote référendaire d'en appeler d'une décision ou d'une action du Conseil conjoint.
  - (c) Chaque unité est autonome sur les affaires la touchant exclusivement. L'assemblée générale des membres d'une unité est la plus haute instance pour traiter les problèmes au sein de l'unité, pourvu qu'elle respecte les règlements de sa section locale et les présents statuts.
  - (d) Un pourcentage des cotisations de l'unité peut être mis de côté dans une caisse pour son usage exclusif.

### **Retrait d'une unité d'une section locale**

5. Une unité de négociation peut vouloir se retirer d'une section locale composée. L'unité de négociation doit alors aviser le comité exécutif de la section locale de son intention de se retirer et lui permettre de répondre à ses inquiétudes, incluant lors de l'assemblée extraordinaire de l'unité de négociation prévue ci-dessous dans le but de se retirer.
6. Pour ce faire, la question peut être soulevée lors d'une assemblée régulière de l'unité. Si la majorité des personnes présentes vote pour approuver le retrait, alors une date pour une assemblée extraordinaire de l'unité est établie.
7. Un préavis d'au moins 14 jours spécifiant l'heure, l'endroit et le but de l'assemblée extraordinaire est fourni aux membres de l'unité.
8. Le vote de retrait de l'unité de la section locale composée se fait par scrutin secret et exige les deux tiers des votes des membres présents en faveur du retrait.
9. Si le vote est favorable, alors l'unité présente au Conseil exécutif national un énoncé détaillé expliquant les raisons du retrait de la section locale.

10. Si le Conseil exécutif national est satisfait du motif de retrait de l'unité et convaincu que ce retrait n'affectera pas négativement la section locale ou l'unité, le Conseil exécutif national ordonne un vote référendaire des membres de l'unité.
11. Les membres de l'unité reçoivent un préavis d'au moins 14 jours de l'heure, l'endroit et le but du vote référendaire.
12. Si les deux tiers des votes exprimés sont pour le retrait, le Conseil exécutif national émet une charte distincte à l'unité ou assigne l'unité à une autre section locale.

## **K. SECTIONS COMMUNAUTAIRES**

1. Unifor comprend que des sections locales fortes soient enracinées dans des communautés fortes. Nous pouvons contribuer à bâtir des communautés fortes et améliorer notre force collective dans la lutte pour la justice sociale et économique en accueillant dans notre syndicat des travailleuses et des travailleurs qui n'ont pas accès présentement à l'adhésion syndicale parce qu'ils n'ont pas de convention collective ou d'emploi, ou parce qu'ils ont un contrat de travail temporaire ou occupe une autre forme d'emploi précaire. Cela va nous aider à bâtir de nouvelles unités de négociation et à renforcer la base même du syndicat.

### **Règlements de la section locale**

2. Une section locale peut accueillir d'autres membres en modifiant ses règlements afin de créer une section communautaire.
3. Les règlements établissant une section communautaire énoncent les objectifs de celle-ci et décrivent les membres à inclure dans la section locale par l'entremise de cette section communautaire. Les règlements spécifient aussi:
  - le droit des membres des sections communautaires de participer aux activités de la section locale;
  - le droit des membres des sections communautaires de s'exprimer et/ou de voter sur les affaires et les structures du syndicat et les limites dans lesquelles ils peuvent le faire;
  - les services que prévoit offrir la section locale aux membres des sections communautaires.
4. La section locale soumet ses règlements modifiés au Conseil exécutif national pour approbation.

### **Règlements des sections communautaires**

5. Les règlements d'une section communautaire sont soumis à la section locale pour approbation. Les dispositions précisent, entre autres :
  - la composition du comité exécutif de la section communautaire,

- les procédures d'élection ainsi que les critères pour être membre en règle admissible à être candidat,
  - la régularité des assemblées des membres.
6. Les membres qui adhèrent au syndicat par l'entremise d'une section communautaire participent aux assemblées de leur section avec plein droit de parole et de vote.
  7. Les membres en règle des sections communautaires peuvent se porter candidat à un poste de l'exécutif de leur section.
  8. Les membres des sections communautaires n'ont pas droit de vote sur toute affaire liée aux négociations et à l'administration des conventions collectives.
  9. Les membres des sections communautaires s'engagent à adhérer au syndicat pour une période d'au moins un an et à payer les cotisations requises.
  10. Le montant des cotisations et le calendrier des versements pour les membres des sections communautaires sont établis par le Conseil exécutif national et précisent des dispositions pour les salariés et les non-salariés.
  11. Les cotisations des membres des sections communautaires sont prélevées à partir d'une infrastructure électronique centralisée gérée par le syndicat national. Les cotisations sont remises à la section locale pour la promotion des buts de la section communautaire. À la suite de l'approbation du Conseil exécutif national, une section locale peut établir son propre système de perception des cotisations.

## **L. FUSION DE SECTIONS LOCALES**

1. Unifor encourage les fusions de sections locales pour créer des sections locales plus fortes. Sous réserve de l'appui majoritaire de leurs membres respectifs, deux sections locales ou plus peuvent demander conjointement au Conseil exécutif national de fusionner.
2. Si une telle fusion survient, chaque section locale demanderesse a droit de maintenir la même représentation de déléguées et délégués au prochain congrès, au Conseil canadien, au Conseil québécois ou aux conseils régionaux et ce, jusqu'au prochain congrès.
3. Cette représentation supplémentaire de déléguées et délégués comprend des membres élus des anciennes sections locales sur une base de per capita des anciennes sections locales demanderesses.
4. Le nombre total de votes pouvant être exprimés par la nouvelle section locale fusionnée, y compris les déléguées et délégués supplémentaires, ne peut être supérieur au nombre de membres combinés de la section locale fusionnée.



## **M. SUPERVISION DES SECTIONS LOCALES ET DES ORGANISMES SUBORDONNÉS**

1. Le Conseil exécutif national peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une section locale ou d'un organisme subordonné, superviser, réorganiser ou démanteler une section locale ou un organisme subordonné en tout ou en partie, suspendre ses dirigeantes et dirigeants ou retirer sa charte notamment en vertu de ces conditions :
  - pour prévenir ou corriger des actes de corruption;
  - pour remplir les obligations du syndicat en vertu d'une convention collective ou en tant que syndicat accrédité;
  - pour rétablir la démocratie;
  - pour s'assurer que les objectifs légitimes du syndicat soient réalisés;
  - pour protéger les droits ou le bien-être des membres.
2. Sauf en cas d'urgence lorsque la santé ou la sécurité d'une personne est menacée ou qu'une perte importante d'argent ou d'un bien est imminente, le Conseil exécutif national tient une audition avec représentation de la section locale ou de l'organisme subordonné visé afin de prendre des mesures en vertu de ce paragraphe. Dans les situations d'urgence mentionnées ci-haut, le Conseil exécutif national n'a pas besoin de tenir une audition. Dans tous les cas, le Conseil exécutif national est consulté, et les deux tiers des membres du Conseil exécutif national s'entendent sur la mesure à prendre.
3. Le Conseil exécutif national désigne une dirigeante ou un dirigeant national à temps plein, une directrice ou un directeur régional ou local, ou une représentante ou un représentant national pour agir à titre d'administratrice ou d'administrateur avec plein pouvoir sur la section locale ou l'organisme subordonné. L'administratrice ou l'administrateur peut suspendre des dirigeantes ou dirigeants de la section locale et peut recourir au personnel pour aider à la supervision des affaires de la section locale.
4. Lorsque des dirigeantes et dirigeants sont suspendus, de nouvelles élections se déroulent aussitôt que possible et au plus tard 180 jours après la suspension. Si les circonstances l'exigent, le Conseil exécutif national peut prolonger la période jusqu'à concurrence de 120 jours supplémentaires. L'administratrice ou l'administrateur est responsable de la tenue des élections. Après les élections, la section locale ou l'organisme subordonné retrouve son autonomie.
5. Si une dirigeante ou un dirigeant est démis de ses fonctions ou suspendu en vertu du présent article, le Conseil exécutif national peut imposer des conditions d'admissibilité si elle ou il veut poser sa candidature à des élections. Ces conditions peuvent être contestées devant le Conseil exécutif national sous l'article 18.
6. L'administratrice ou l'administrateur désigné par le Conseil exécutif national fournit des rapports réguliers au Conseil tel que demandé.

## **N. CHARTES DES SECTIONS LOCALES ET DES ORGANISMES SUBORDONNÉS**

1. Immédiatement après la fondation d'Unifor et la ratification des accords de fusion entre le syndicat national et ses prédécesseurs, les TCA-Canada et le SCEP, le Conseil exécutif

national a le pouvoir, au nom du syndicat national, d'accorder une charte à toutes les sections locales et aux organismes subordonnés précédents des TCA-Canada et du SCEP, leur accordant et/ou confirmant le statut de successeur à titre de section locale ou d'organisme subordonné du syndicat national.

2. Les sections locales ou les organismes subordonnés successeurs possèdent tous les droits, les privilèges et les devoirs des sections locales ou des organismes subordonnés des TCA-Canada ou du SCEP auxquels ils ont succédé.
3. Une demande de charte pour une section locale ou un organisme subordonné peut être faite à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier. Une charte est accordée après approbation du Conseil exécutif national.
4. À moins que la loi ne requière un texte différent, et à la discrétion du Conseil exécutif national, la charte de la section locale se lit comme suit :

**« Charte »**

Unifor, établi dans le but de syndiquer et représenter les travailleuses et les travailleurs au Canada, accorde à \_\_\_\_\_, et à ses successeurs, la présente Charte pour l'établissement, le maintien et l'administration d'une section locale à \_\_\_\_\_ (province) connue sous le nom de section locale n° \_\_\_\_\_.

Cette charte est soumise aux conditions suivantes :

Qu'en toutes circonstances, cette section locale adhère et se conforme aux exigences des statuts, des règlements et des politiques d'Unifor, tels qu'ils sont modifiés ou changés de temps à autre; que cette section locale soit en tout temps guidée et contrôlée par toute mesure ou décision du syndicat national tel que prescrit de temps à autre; que cette section locale bénéficie de tous les pouvoirs, privilèges ou droits qui lui sont consentis en vertu de la loi telle qu'elle existe à une période ou une autre, bien que ces actions n'interdisent en rien au syndicat national d'annuler, d'amender, de changer ou d'abolir ces pouvoirs, privilèges ou droits. Tant que la section locale adhère à ces conditions, la présente Charte demeure en vigueur. Toutefois, advenant toute infraction, le syndicat national peut retirer cette Charte, annulant tous les privilèges, les pouvoirs ou les droits qu'elle confère.

5. À moins que la loi ne requière un texte différent, et à la discrétion du Conseil exécutif national, la charte d'un organisme subordonné ou d'une section communautaire se lit comme suit:

**« Charte » d'un organisme subordonné ou d'une section communautaire**

Unifor accorde à \_\_\_\_\_ ainsi qu'à ses successeurs, la présente Charte pour l'établissement, le maintien et l'administration d'un organisme subordonné à \_\_\_\_\_ (province) connu sous le nom de \_\_\_\_\_.

Les conditions qui régissent la présente Charte sont les suivantes : qu'en toutes circonstances, cet organisme soit subordonné aux exigences des statuts, des règlements et des politiques d'Unifor, tels qu'amendés ou modifiés de temps à autre; que cet organisme subordonné soit toujours guidée et contrôlée par toute mesure ou décision du syndicat national tel que prescrit de temps à autre; que cet organisme subordonné tire avantage de tous les pouvoirs, privilèges ou droits qui lui sont consentis en vertu de la loi telle qu'elle existe à une période ou une autre, bien que ces actions n'interdisent en rien au syndicat national d'annuler, d'amender, de changer ou d'abolir ces pouvoirs, privilèges ou droits. Tant que l'organisme subordonné adhère à ces conditions, la présente Charte demeure en vigueur. Toutefois, advenant toute infraction, le syndicat national peut retirer cette Charte, annulant tous les privilèges, les pouvoirs ou les droits qu'elle confère.

Nous avons signé comme témoins, au nom d'Unifor, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour de 20\_\_\_, au nom du Conseil exécutif national.

\_\_\_\_\_  
Présidente ou président

\_\_\_\_\_  
Secrétaire-trésorière ou  
secrétaire-trésorier

## **ARTICLE 16 : COTISATIONS NATIONALES**

1. Au Canada, les syndicats jouent un rôle unique et exceptionnel pour l'avancement de la justice sociale. Seuls les syndicats sont des organisations de la classe ouvrière autofinancées qui expriment les intérêts et les espoirs des travailleuses et des travailleurs et de leur famille. Notre travail et nos luttes exigent des ressources. Les cotisations créent les ressources dont nous avons besoin pour progresser.
2. Les cotisations nationales sont de 0,735 % du salaire normal d'une travailleuse et d'un travailleur gagné dans le cadre d'heures de travail normales.
3. Le salaire normal comprend, sans y être limité, les indemnités de vacances, l'indemnité de jours fériés, l'indemnité pour devoir de juré, la pleine rémunération de congés payés, les indemnités d'absence payées, l'indemnité compensatrice du coût de la vie, les prestations supplémentaires de chômage ou toute prestation de mise à pied équivalente. Le salaire normal n'inclut pas les heures supplémentaires, les primes de quart, les primes du samedi, dimanche et de jour férié, les prestations d'une commission des accidents du travail, l'indemnité de relogement, l'indemnité de fin ou de cessation d'emploi, les prestations de retraite, les prestations supplémentaires de congé parental ou de maternité.
4. Les sections locales prennent toutes les mesures disponibles pour modifier leurs conventions collectives respectives afin de s'assurer qu'elles soient conformes avec cet article. Toutes les cotisations sont payables pendant le mois courant à la secrétaire-financière ou au secrétaire-financier de la section locale ou de l'organisme subordonné. Les cotisations sont retenues à la source (retenues sur le salaire par l'employeur) ou sont payées selon une méthode approuvée par le Conseil exécutif national.
5. Les cotisations du syndicat national sont versées au syndicat national au plus tard le dernier jour du mois suivant la perception des cotisations. Chaque section locale ou organisme subordonné fournit aussi au même moment une liste complète des cotisations, y compris le nom des personnes qui ont versé leurs cotisations, le taux de rémunération pertinent, le nombre d'heures travaillées et toute autre information demandée par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier.
6. Une section locale qui n'a pas remis ses cotisations nationales au syndicat national et qui est 60 jours ou plus en retard est suspendue de la participation aux événements et aux programmes du syndicat national. Une pénalité de 5 % des cotisations dues, plus 1 % par mois pour chaque mois additionnel de retard, s'applique. La secrétaire-trésorière nationale ou le secrétaire-trésorier national peut exempter la section locale de ces pénalités et doit rapporter cette exemption aux Conseil exécutif national.
7. La préparation intentionnelle d'un faux rapport de membres ou un refus de soumettre les cotisations nationales tel que requis au présent article constitue une violation de responsabilités en vertu des présents statuts.
8. Toutes les sections locales et les autres organismes subordonnés s'assurent que leur formule de calcul de cotisations respective soit appliquée comme un pourcentage du salaire normal, considérée par la section locale ou un autre organisme subordonné comme

étant appropriée et adaptée aux circonstances de la section locale (y compris en tenant compte de la proportion de membres à temps partiel dans la section locale ou l'organisme subordonné, le niveau de services requis par la section locale, etc.).

9. Les anciens membres des TCA-Canada continuent de verser leurs cotisations aux sections locales conformément à la formule prévue dans les anciens statuts des TCA-Canada, ou conformément à la formule en place au moment de la fondation du syndicat national jusqu'à ce que des mesures soient adoptées pour mettre en place la formule de prélèvement des cotisations exprimée en pourcentage telle que prévue au présent article.
10. Les travailleuses et travailleurs en grève ou en lockout sont exemptés de tout paiement de cotisations.
11. Les travailleuses et travailleurs inaptes au travail et qui ne reçoivent pas de salaire normal sont exemptés de tout paiement de cotisations pendant leur période d'incapacité au travail.
12. Lorsque des sections locales se joignent au Conseil national des métiers spécialisés et qu'elles ont collectivement négocié une disposition relative aux cotisations des membres des métiers spécialisés, un membre travaillant dans la classification des métiers spécialisés verse des cotisations annuelles correspondant à une demi-heure du salaire normal au Conseil national des métiers spécialisés.
13. À la demande d'une section locale, d'une unité de négociation ou d'un autre organisme subordonné, le Conseil exécutif national peut convenir de mesures particulières concernant le paiement des cotisations.
14. Les membres des sections communautaires versent une cotisation telle qu'approuvée ou établie par le Conseil exécutif national.
15. Le syndicat national répartit la part de ses cotisations dans les caisses suivantes, selon les proportions indiquées :
  - Caisse générale : 75 %
  - Caisse de grève et de défense : 10 %
  - Caisse de recrutement : 10 %
  - Caisse d'éducation : 3,75 %
  - Caisse du congrès : 1,25 %
16. Le syndicat national et chacune des sections locales ou des organismes subordonnés sont détenteurs d'un titre sur leur part respective des cotisations et des droits d'entrée dès qu'ils sont reçus par la section locale ou un autre organisme subordonné. La section locale ou l'organisme subordonné n'utilise aucune part de l'argent dû au syndicat national sans la permission du Conseil exécutif national.
17. En plus des cotisations nationales, une cotisation de 0,0135 % du salaire normal de chaque travailleuse et travailleur est payable sur une base mensuelle, et doit être remise par chaque section locale au syndicat national au plus tard le dernier jour du mois

suivant la perception des cotisations du syndicat national. Le syndicat national distribue aux conseils régionaux et au Conseil québécois leur part appropriée de ces fonds.

18. En ce qui concerne les unités de négociation nouvellement syndiquées, le paiement des cotisations n'est pas obligatoire avant la ratification d'une première convention collective.

## **ARTICLE 17 : NÉGOCIATION COLLECTIVE**

### **A. POUVOIR DE NÉGOCIATION ET RATIFICATION**

1. Toute négociation collective est supervisée et coordonnée par la présidente ou le président. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, la directrice ou le directeur québécois, les directrices ou les directeurs régionaux, les adjointes ou adjoints aux dirigeantes et dirigeants nationaux, les directrices ou les directeurs de service et les représentantes ou les représentants nationaux interviennent comme l'assigne la présidente ou le président pour aider les comités de négociation et s'assurer que les politiques et les stratégies de négociation adoptées par le syndicat national soient mises en œuvre.
2. La négociation collective est menée avec la participation d'un comité de négociation élu par la section locale ou l'unité de négociation. Les sections locales et les comités de négociation sont maintenus informés de toutes les négociations.
3. Le processus d'élection des comités de négociation de la section locale est équitable et représentatif.
4. Si l'élection d'un comité de négociation d'une section locale n'est pas applicable en pratique, la présidente ou le président peut approuver la nomination d'un comité.

### **Négociation collective de groupe**

5. Lorsque plusieurs sections locales ou unités de négociation sont impliquées dans un groupe de négociation, les règlements et les procédures de ratification sont déterminés à l'avance et approuvés par les membres des sections locales ou des unités de négociation concernées (ou leurs délégués respectifs) ou par une autre procédure approuvée par le Conseil exécutif national. Lorsque ces règlements sont adoptés, les sections locales et/ou les unités de négociation sont liées par ces règles jusqu'à la fin de la ronde de négociations ou jusqu'à ce qu'elles soient libérées de leurs engagements par le groupe de négociation.
6. Lorsque la négociation collective de groupe a commencé et que les règles sont absentes ou ne traitent pas de questions essentielles, la présidente ou le président peut amender ou imposer des règlements au besoin jusqu'à la fin du processus de négociation. À la fin du processus de négociation, les règlements sont référés au groupe de négociation pour adoption.
7. Lorsque la négociation collective de groupe ou concertée implique des règlements, des procédures ou des relations avec d'autres syndicats, la présidente ou le président révisé et approuve ces arrangements avant l'approbation des sections locales ou des unités de négociation.

### **Conseils de négociation par entreprise**

8. Lorsque plusieurs sections locales sont impliquées dans une négociation collective avec une grande entreprise ou un groupe d'entreprises, la présidente ou le président peut recommander au Conseil exécutif national la création d'un conseil de négociation par

entreprise. Ce conseil est une unité administrative du syndicat national. Les sections locales impliquées sont membres du conseil et y participent par l'entremise de déléguées et délégués élus.

9. Le but d'un conseil de négociation par entreprise est de coordonner les demandes des divers groupes de membres et de formuler des politiques pour traiter avec leur employeur commun. Il se réunit pour formuler de nouvelles demandes de négociation au plus tard 30 jours avant le début de l'ouverture des négociations. Un conseil de négociation traite seulement de questions et de politiques concernant son entreprise.
10. Les votes aux assemblées du conseil de négociation par entreprise se font sur une base de per capita en fonction des cotisations versées au syndicat national.

## **Ratification**

11. Toute convention collective conclue par la négociation collective ou concernant des conditions de travail est ratifiée par scrutin secret des membres à une assemblée convoquée pour la ratification de la convention, ou par un autre processus établi ou un processus spécial approuvé par la présidente ou le président, à moins qu'un autre processus soit établi ou exigé par la loi.
12. La ratification exige la majorité des voix de ceux et celles qui votent.
13. Tout mémoire d'entente soumis à un vote de ratification doit être écrit et signé par les représentantes ou les représentants de la section locale et du syndicat national.
14. Une section locale ou une unité de négociation peut demander à la présidente ou au président du syndicat national une procédure de vote qui reconnaît les intérêts distincts d'un groupe défini de membres. Une fois l'approbation obtenue de la part de la présidente ou du président, les membres du groupe défini peuvent voter lors d'assemblées de ratification distinctes sur les questions reliées exclusivement à leur groupe et, en même temps, voter aussi sur des questions d'intérêt commun du mémoire d'entente.
15. La présidente ou le président du syndicat national peut reporter un vote de ratification d'un mémoire d'entente si on juge que l'entente serait dommageable à la stratégie de négociation d'un groupe, d'un secteur ou de l'ensemble du syndicat.
16. À la suite de la ratification ou de la modification d'une convention collective, une copie signée du mémoire d'entente et la nouvelle convention collective ou la révision de celle-ci, y compris les salaires et classifications révisés, sont envoyées à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier par la représentante ou le représentant national qui a participé à la négociation collective.

## **B. AUTORISATION DE GRÈVE**

1. Une section locale ou une unité de négociation ou un groupe de sections locales et d'unités de négociation doit d'abord obtenir une autorisation de grève de la présidente ou du président avant de déclencher une grève.
2. L'autorisation de grève par la présidente ou le président exige un vote de grève légal selon la juridiction appropriée, obtenu par scrutin secret ou par un autre système de vote confidentiel et sécurisé.



3. Lorsque plus d'une unité de négociation est impliquée dans une négociation conjointe, la procédure établie pour déterminer les résultats du vote de grève est approuvée par le Conseil exécutif national lorsqu'elle n'est pas établie par la loi.
4. Tous les membres d'une section locale ou d'une unité de négociation et toutes les employées et employés de l'unité de négociation visée reçoivent un préavis raisonnable pour la tenue du vote, conformément à la loi.
5. L'autorisation de grève par la présidente ou le président est régie par la Politique de la Caisse de grève et de défense adoptée par le Conseil exécutif national. Aucune mesure de grève ne peut être prise avant qu'une autorisation n'ait été accordée par la présidente ou le président, et jusqu'à ce que l'autorisation de grève soit ensuite émise à la section locale par la directrice ou le directeur québécois, la directrice ou le directeur régional ou par la représentante ou le représentant national assigné.
6. Avec l'approbation du Conseil exécutif national, la présidente ou le président peut révoquer la charte de toute section locale qui participe à une grève non autorisée. Cette mesure annule tous les privilèges, pouvoirs et droits de cette section locale.

### **C. CAISSE DE GRÈVE ET DE DÉFENSE**

1. La Caisse de grève et de défense est établie par le Conseil exécutif national et 10 % de toutes les cotisations du syndicat national sont déposées dans la Caisse.
2. Le but de la Caisse de grève et de défense est d'appuyer les membres impliqués dans une grève autorisée ou un lock-out et de financer des campagnes pour défendre les membres et le syndicat national.
3. La Caisse est régie et administrée conformément à la Politique de la Caisse de grève et de défense adoptée par le Conseil exécutif national.
4. La Caisse de grève et de défense verse des prestations de 250 \$ par semaine de grève autorisée ou de lock-out, calculées au prorata du nombre de jours, y compris la première semaine, et verse une aide additionnelle pour soins médicaux, de santé ou autre aide spéciale telle que prévue à la Politique de la Caisse de grève et de défense et selon les critères établis par le Conseil exécutif national.
5. Les prestations de grève cessent selon l'option la plus tardive soit sept (7) jours après la ratification de la convention collective ou sept (7) jours après la date de retour au travail de la section locale ou de l'unité de négociation, sans toutefois excéder 28 jours après la date de ratification.
6. Le Conseil canadien, par une majorité des deux tiers des votes exprimés sur une base de per capita, peut modifier l'article 16 des présents statuts s'il est établi que des cotisations extraordinaires sont nécessaires pour renforcer la Caisse de grève et de défense.
7. Le présent article s'applique dans toutes les juridictions sauf lorsque la législation sur les relations de travail pertinente requière une procédure ou un processus différent. Dans ce dernier cas, la loi s'applique.

## **ARTICLE 18 : AFFAIRES STATUTAIRES**

### **A. COMMISSION INDÉPENDANTE D'APPEL**

1. Unifor établit une Commission indépendante d'appel externe dont les décisions sont sans appel. Le but de cette Commission est d'assurer des pratiques équitables et démocratiques pour tous les membres du syndicat et protéger les normes morales et d'éthique prévues dans les statuts et le Code d'éthique.
2. Le Conseil exécutif national met sur pied une Commission indépendante d'appel comme organisme indépendant de dernière instance, tant en ce qui a trait à la révision d'une décision que d'une violation des dispositions des statuts, y compris du Code d'éthique.
3. La Commission indépendante d'appel est composée de cinq membres de partout au Canada nommés par le Conseil exécutif national. Chaque membre est nommé à la Commission indépendante d'appel pour un mandat de trois ans débutant à la première réunion régulière du Conseil exécutif national suivant le congrès. Le Conseil exécutif national pourvoit les postes vacants de la Commission à partir d'une liste de noms fournie par les autres membres de la Commission, pour un mandat qui s'étend jusqu'à la première réunion régulière du Conseil exécutif national suivant le congrès. À la suite d'un départ à la retraite ou d'un remplacement de membres de la Commission, aucun membre de la Commission indépendante d'appel ne peut servir plus de deux mandats consécutifs de trois ans.
4. Le Conseil exécutif national nomme une présidente ou un président de la Commission indépendante d'appel parmi ses membres. Celle-ci ou celui-ci préside les réunions de la Commission indépendante d'appel, agit à titre de porte-parole au nom de l'organisme et en dirige le travail.
5. La Commission indépendante d'appel élabore ses propres procédures et celles-ci seront disponibles aux membres du syndicat national. Pour accélérer certains dossiers, la présidente ou le président peut constituer des panels d'au moins trois membres. Un panel a les pleins pouvoirs de la Commission. La Commission indépendante d'appel respecte et adhère à tous les délais prescrits aux présents statuts et fournit des services bilingues sur demande, en français et en anglais.
6. La Commission indépendante d'appel ne prend en considération aucune décision prise par le congrès, les conseils régionaux, le Conseil québécois ou le Conseil canadien, ni aucune question relative à la stratégie de négociation collective ou à une politique du syndicat. Elle ne prend en considération aucune affaire liée à l'application ou l'administration d'une convention collective à moins qu'une décision soit manifestement déraisonnable ou qu'une collusion soit établie.
7. Toutes les dépenses prévues au budget de la Commission indépendante d'appel sont payées par le syndicat national et approuvées par le Conseil exécutif national.
8. Lors de chaque congrès, la Commission indépendante d'appel soumet un rapport de ses activités ainsi qu'un relevé de ses dépenses dûment vérifiées.

9. La Commission indépendante d'appel pourra renverser une décision seulement si l'instance inférieure a agi de manière déraisonnable.

## **B. RÉVISION D'UNE DÉCISION**

1. Un membre a le droit de demander la révision d'une décision d'une instance décisionnelle découlant d'un acte ou d'une décision s'il considère qu'elle n'a pas été équitablement et raisonnablement étudiée ou qu'elle manque de base rationnelle, et dont le résultat lui cause un préjudice ou le pénalise.
2. Un comité sur les affaires statutaires (le Comité) établi dans le bureau du président reçoit et traite les demandes de révision des décisions en vertu de cet article et fait rapport au Conseil exécutif national. Le Conseil exécutif national approuve une Politique sur les procédures relatives aux affaires statutaires qui détermine les délais et les exigences procédurales gouvernant la mise en œuvre de cet article.
3. Aucune demande de révision n'est considérée en vertu de cet article si une procédure a été entamée auprès d'une commission des relations de travail, d'une cour, d'une autorité civile ou d'un autre organisme externe avant d'avoir épuisé les procédures et les remèdes prévus aux présents statuts.
4. Si les membres d'une section locale ont un autre mécanisme de révision ou d'appel approuvé par le Conseil exécutif national, les procédures prévues au présent article ne s'appliquent pas.
5. Une décision de ratification d'une convention collective ou une disposition d'une convention collective concernant les conditions de travail, ou une stratégie de négociation qui a été approuvée par les membres d'une unité de négociation ou d'une section locale ne peut faire l'objet d'une révision, sauf si une disposition des présents statuts ne prévoit autrement.
6. Seule la présidente ou le président interprète le sens de toute convention collective ou entente de négociation collective, et une telle interprétation ne peut faire l'objet d'une révision.
7. Une demande de révision d'une décision est signée et décrite de manière spécifique la décision ou l'action à réviser, y compris les motifs de révision et les remèdes demandés. Toutes les demandes de révision respectent les délais et autres procédures établis dans la Politique sur les procédures relatives aux affaires statutaires.
8. Une demande de révision d'une décision doit être soumise par écrit à la section locale ou à l'organisme à laquelle l'autorité décisionnelle doit rendre compte, dans les 30 jours de la décision ou de la connaissance de la décision. La section locale ou l'organisme responsable étudie la demande lors de sa prochaine assemblée régulière.
9. Dans les 30 jours suivant la révision d'une décision par une section locale ou par l'organisme responsable, le membre peut aviser par écrit le bureau du président – Comité sur les affaires statutaires de sa demande d'une autre révision. Un dossier complet de la

question est envoyé au Comité, y compris toutes les informations pertinentes pouvant être demandées.

10. Le Comité prend en considération la demande et détermine si elle est présentée dans les délais et recevable à tous égards, enquête sur les questions et détermine si une audition est nécessaire ou si des mémoires écrits doivent être reçus.
11. Le Comité rend une décision par écrit qui peut :
  - maintenir la décision ou l'action de la section locale ou de l'organisme responsable;
  - renvoyer l'affaire à la section locale ou à l'organisme responsable pour être réexaminée en fonction de tous les faits et de toutes les informations connues;
  - donner des instructions pour changer la décision.
12. Le Comité présente un rapport à chaque réunion du Conseil exécutif national, y compris des copies de toutes les décisions.
13. Dans les 30 jours d'une décision du Comité ou du Conseil exécutif national, un membre peut aviser le bureau de la présidente ou du président par écrit de sa demande d'un autre examen final par la Commission indépendante d'appel. Le Comité achemine le dossier complet de l'affaire à la Commission indépendante d'appel et au membre.
14. La Commission indépendante d'appel révise le dossier complet de l'affaire qui lui a été fourni et détermine si la décision du Comité ou du Conseil exécutif national était raisonnable.
15. La Commission indépendante d'appel peut demander des renseignements additionnels relatifs au dossier complet de l'affaire ou décider qu'une audition soit nécessaire.
16. La Commission indépendante d'appel dispose de 120 jours après avoir reçu le dossier complet pour rendre une décision par écrit qui peut :
  - maintenir la décision ou l'action du Comité ou du Conseil exécutif national.
  - si la décision est jugée déraisonnable, renvoyer l'affaire à une instance inférieure avec des instructions ou remplacer la décision par une autre décision appropriée dans les circonstances.

## **C. ACCUSATIONS**

1. Un membre en règle, un groupe de membres, une section locale ou un organisme subordonné peut déposer des accusations s'il croit raisonnablement qu'un autre membre a violé les procédures et les responsabilités établies par les présents statuts ou par le Code d'éthique, qui fait partie des présents statuts.
2. Aucune accusation n'est considérée en vertu de cet article si une procédure a été entamée auprès d'une cour, d'une autorité civile ou d'un autre organisme externe avant d'avoir épuisé les procédures et les remèdes prévus aux présents statuts.

3. Tout acte allégué de conduite personnelle qui constitue du harcèlement tel que défini dans la Politique contre le harcèlement du syndicat national est sujet à une enquête et à un règlement selon la Politique et ne peut faire l'objet d'une accusation aux termes du présent article.
4. Une accusation doit être déposée dans les 30 jours d'une violation des statuts ou de la connaissance de cette violation. Seule la présidente ou le président peut revoir ce délai. Toute accusation est soumise par écrit, signée et indique les détails de l'infraction alléguée, ainsi que l'article ou la partie des statuts ou du Code d'éthique qui s'y rattache. Les accusations doivent respecter les procédures prévues à la Politique sur les procédures relatives aux affaires statutaires du Conseil exécutif national.
5. L'accusation est d'abord présentée au comité exécutif de la section locale de la personne accusée qui évalue si l'accusation est recevable. Si l'accusation est déposée en temps opportun et qu'elle semble soulever un cas de violation, alors l'accusation et le dossier complet de l'accusation sont envoyés au bureau de la présidente ou du président. S'il est déterminé que l'accusation n'a pas été déposée en temps opportun, ou s'il est décidé qu'elle ne soulève pas un cas apparent de violation, alors la ou les personnes portant l'accusation en sont informées et celles-ci peuvent acheminer l'accusation au bureau de la présidente ou du président. Le bureau de la présidente ou du président détermine si les décisions de la section locale sont correctes, et si tel est le cas, rejette l'affaire.
6. Autrement, le bureau de la présidente ou du président mène une enquête sur l'accusation et établit si une audition est nécessaire. Dans tous les cas, la personne accusée a le droit à une audition sur demande. Si une audition est convoquée, l'accusé a le droit d'être assisté d'un procureur, à ses propres frais.
7. Le bureau de la présidente ou du président rend une décision par écrit qui peut :
  - rejeter l'accusation;
  - établir que l'accusation est fondée et réprimander un membre, une représentante ou un représentant et, au besoin, ordonner des mesures de redressement précises considérées comme équitables et raisonnables dans les circonstances;
  - suspendre ou expulser un membre;
  - suspendre ou démettre de ses fonctions une représentante ou un représentant élu de tout poste au sein d'une section locale, d'un organisme subordonné ou d'un conseil du syndicat.
8. Dans les 30 jours d'une décision du bureau de la présidente ou du président, la ou les personnes déposant l'accusation ou l'accusé lui-même peuvent informer le bureau de la présidente ou du président par écrit de leur demande d'en appeler au Conseil exécutif national, qui examine l'appel en fonction du dossier fourni par le bureau de la présidente ou du président lors de la prochaine réunion régulière suivant le dépôt de l'avis d'appel.
9. Le Conseil exécutif national met sur pied un «Comité national des appels» pour entendre et prendre une décision sur les appels des décisions du bureau de la présidente ou du président, et recommander une décision au Conseil exécutif national.
10. À la réception de la recommandation du Comité national des appels, le Conseil exécutif national rend une décision par écrit, qui peut :

- maintenir la décision du bureau de la présidente ou du président, ou
  - renverser la décision du bureau de la présidente ou du président si elle est déraisonnable et la remplacer par une décision appropriée dans les circonstances.
11. Dans les 30 jours suivant une décision du Conseil exécutif national, la ou les personnes portant l'accusation ou l'accusé peuvent aviser le bureau de la présidente ou du président par écrit de leur demande d'en appeler devant la Commission indépendante d'appel.
12. La Commission indépendante d'appel révisé le dossier complet de l'accusation. La Commission indépendante d'appel ne prend en considération aucune nouvelle information ou allégation qui n'a pas été présentée au Comité national d'appel.
13. La Commission indépendante d'appel dispose de 120 jours pour rendre une décision par écrit qui peut :
- maintenir la décision du Conseil exécutif national;
  - renverser la décision si elle est déraisonnable et la remplacer par une décision appropriée dans les circonstances, y compris une directive que l'affaire soit entendue à nouveau par une instance inférieure.

#### **D. ACCUSATIONS CONTRE UN MEMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL**

1. Une accusation peut être portée contre une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional ou un autre membre du Conseil exécutif national s'il y a raison de croire qu'une violation des responsabilités prévues aux présents statuts ou d'une violation au Code d'éthique a eu lieu. L'accusation doit être déposée dans les 30 jours suivant la violation alléguée des statuts ou de la connaissance de la violation. Elle doit être déposée par écrit, signée et fournir les détails de la violation alléguée ainsi que l'article ou la partie des statuts ou du Code d'éthique qui s'y rattache.
2. Une accusation contre une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional ou un autre membre du Conseil exécutif national peut être déposée par tout groupe de cinq membres du Conseil exécutif national.
3. Une accusation contre la présidente, le président, la secrétaire-trésorière, le secrétaire-trésorier ou un membre du Conseil exécutif national peut être déposée par 11 sections locales ou plus.
4. Une accusation contre la directrice ou le directeur québécois, la directrice ou le directeur régional, la présidente ou le président du Conseil québécois, la présidente ou le président d'un conseil régional peut être déposée par cinq sections locales ou plus dans le champ de responsabilité de la directrice ou du directeur, ou de la présidente ou du président.
5. L'accusation doit être entendue par le Conseil exécutif national lors de sa première réunion régulière suivant le dépôt de l'accusation. Le Conseil exécutif national détermine la recevabilité de l'accusation et fournit aux accusateurs et à l'accusé l'occasion de présenter toute l'information et les arguments nécessaires concernant l'accusation. Si la

présidente ou le président fait l'objet de l'accusation, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier préside pendant que l'accusation est entendue. Après avoir entendu toute l'information et les arguments, le Conseil exécutif national exclut l'accusé et les personnes portant l'accusation pendant qu'il rend sa décision au sujet de l'accusation.

6. Le Conseil exécutif national doit rendre sa décision par écrit qui peut :
  - rejeter l'accusation;
  - référer le dossier à la Commission indépendante d'appel pour un examen supplémentaire des pratiques éthiques et du Code d'éthique;
  - réprimander la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional ou un autre membre du Conseil;
  - suspendre ou démettre de ses fonctions, par un vote des deux tiers, la dirigeante ou le dirigeant national, la directrice ou le directeur régional ou le membre du Conseil exécutif national;
  - expulser du syndicat, par un vote des deux tiers, une dirigeante ou un dirigeant national, une directrice ou un directeur régional ou un membre du Conseil exécutif national.
7. Si le Conseil exécutif national a suspendu ou démis de ses fonctions la présidente ou le président, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier, une directrice ou un directeur régional ou un membre du Conseil exécutif national, la personne accusée peut en appeler de cette décision lors de la prochaine assemblée du Conseil canadien ou du prochain congrès, le plus rapproché des deux.
8. Si la présidente ou le président ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier est suspendu ou démis de ses fonctions pour plus de 120 jours avant une assemblée du Conseil canadien ou le congrès et que la décision du Conseil exécutif national fait l'objet d'un appel, une assemblée extraordinaire du Conseil canadien est convoquée.
9. Le Conseil canadien ou le congrès choisit un comité d'appel composé de 13 membres choisis au hasard parmi ses déléguées et ses délégués. Ce comité tient une audition sur les accusations et la décision du Conseil exécutif national. Le comité d'appel formule des recommandations au Conseil canadien ou au congrès quant au maintien ou au rejet de la décision du Conseil exécutif national.
10. Si le Conseil exécutif national a suspendu ou démis de ses fonctions la directrice ou le directeur québécois ou la présidente ou le président du Conseil québécois, la personne accusée peut en appeler de la décision à la prochaine assemblée du Conseil québécois.
11. Si la directrice ou le directeur québécois a été suspendu ou démis de ses fonctions et que la décision du Conseil exécutif national fait l'objet d'un appel, une assemblée extraordinaire du Conseil québécois est convoquée.
12. Le Conseil québécois choisit un comité d'appel composé de 13 membres choisis au hasard parmi ses déléguées et délégués. Ce comité tient une audition sur les accusations et la décision du Conseil exécutif national. Le comité d'appel formule des recommandations au Conseil québécois quant au maintien ou au rejet de la décision du Conseil exécutif national.

## **ARTICLE 19 : AFFILIATIONS**

### **Mouvement syndical canadien**

1. Unifor est affilié au Congrès du travail du Canada et paie la cotisation appropriée au nom de tous les membres.
2. La suspension ou la désaffiliation du Congrès du travail du Canada peut être autorisée par le Conseil exécutif national sous réserve de l'approbation du congrès ou du Conseil canadien.
3. Le syndicat national peut retirer son appui à une fédération provinciale ou territoriale du travail si le Conseil québécois ou le conseil régional approprié le recommande sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.
4. Le Conseil canadien détermine si toutes les sections locales doivent s'affilier à leur conseil du travail respectif ayant une charte émise par le Congrès du travail du Canada.
5. Les conseils régionaux déterminent si toutes les sections locales doivent s'affilier à leur fédération du travail territoriale ou provinciale respective.
6. Le Conseil québécois détermine si toutes les sections locales doivent s'affilier à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et/ou aux conseils régionaux de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
7. Toutes les sections locales qui, au moment du congrès de fondation, sont affiliées aux conseils du travail, aux conseils régionaux de la FTQ, aux fédérations provinciales et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec maintiennent leur affiliation. Les sections locales qui n'y sont pas affilié sont fortement encouragées à le faire.

### **Mouvement syndical international**

8. L'affiliation à des fédérations syndicales mondiales ou à tout autre organisme international est approuvée par le Conseil exécutif national.

### **Autres affiliations**

9. L'affiliation par le syndicat national à toute organisation, coalition ou organisme canadien est approuvé par le Conseil exécutif national.
10. L'affiliation à toute organisation ou coalition au Québec est approuvée par le Conseil québécois.
11. L'affiliation à toute organisation ou coalition au sein d'une région est approuvée par le conseil régional approprié.



## **ARTICLE 20 : FUSION**

1. Lorsqu'un ou plusieurs syndicats souhaitent se fusionner au présent syndicat et qu'aucune modification ne sera apportée à l'identité ou à la structure du présent syndicat comme conséquence de la fusion, alors la majorité des membres du Conseil exécutif national a le pouvoir d'approuver la fusion. Le Conseil exécutif national a l'autorité d'accorder aux dirigeantes et dirigeants nationaux le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires afin de conclure la fusion et les dispositions du paragraphe 3 ci-dessous ne s'appliquent pas.
2. Si le Conseil exécutif national décide qu'une partie des présents statuts ne peut s'appliquer à un syndicat ou à une unité de négociation qui a déjà fusionné ou qui est nouvellement fusionné, il peut dispenser de l'applicabilité cette partie des statuts selon les conditions qu'il juge appropriées.
3. Les dirigeantes et dirigeants nationaux du syndicat peuvent effectuer la fusion du syndicat avec tout autre syndicat au Canada pourvu que :
  - le Conseil exécutif national approuve une telle fusion;
  - la décision du Conseil exécutif national soit présentée au congrès ou à un congrès extraordinaire et que la majorité des déléguées et délégués votant sur une base de per capita approuve la fusion;
  - chaque section locale et organisme subordonné reçoivent un préavis raisonnable sur les conditions de la fusion avant l'assemblée du congrès ou du congrès extraordinaire convoquée pour approuver la fusion;
  - l'entente de fusion présente des conditions permettant aux sections locales établies de continuer à exister comme entités dans le syndicat successeur et qu'elle ait pour effet de transférer les fonds et les biens de la section locale à ces nouvelles entités.

## **ARTICLE 21 : AUTORITÉ DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT**

Lorsque la loi l'exige, Unifor et /ou la section locale, auxquels les membres appartiennent sont leurs représentants exclusifs en ce qui concerne :

- la négociation collective avec un employeur;
- l'administration et l'application de la convention collective liant les membres;
- la représentation des membres devant un tribunal ou une cour concernant toute affaire liée à leur adhésion, leur statut d'emploi ou leurs relations avec un employeur et le statut du syndicat;
- la représentation des membres dans le règlement de tout litige relié à leurs relations employeur-employé.

## **ARTICLE 22 : SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU SYNDICAT NATIONAL**

Les biens et les biens immobiliers d'Unifor sont détenus et administrés par une société immobilière sans but lucratif établie et administrée par le Conseil exécutif national. Les membres du Conseil exécutif national, à titre de membres de la société immobilière sans but lucratif, décident de l'entretien, de l'administration, de l'utilisation, du transfert ou de la vente des biens et des biens immobiliers.

## **ARTICLE 23 : SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE D'UNE SECTION LOCALE ET D'UN ORGANISME SUBORDONNÉ**

Une section locale ou un organisme subordonné peut mettre sur pied ou maintenir une société immobilière sans but lucratif afin de détenir un titre de biens et de biens immobiliers dans l'intérêt des membres de la section locale. La société immobilière sans but lucratif doit être une association mutuelle. Les membres du comité exécutif de la section locale ou du comité exécutif d'un organisme subordonné sont les membres de la société immobilière sans but lucratif.

## **ARTICLE 24 : SERMENT ET CÉRÉMONIE D'INSTALLATION**

La cérémonie d'installation des dirigeantes et dirigeants nationaux, des directrices et directeurs régionaux, et des membres du Conseil exécutif national peut être présidée par la présidente ou le président sortant, la présidente ou le président intérimaire ou par une déléguée ou un délégué honorifique. Aux conseils régionaux et au Conseil québécois, la cérémonie d'installation peut être présidée par une dirigeante ou un dirigeant national ou par la directrice ou le directeur régional approprié ou par la directrice ou le directeur québécois. Au niveau de la section locale, la cérémonie peut être présidée par la présidente ou le président sortant ou par une représentante ou un représentant national.

La dirigeante ou le dirigeant qui préside déclare :

« Soyez attentifs pendant que je vous lis le serment :

Vous engagez-vous sur votre honneur à remplir les fonctions de vos postes respectifs, en conformité avec les statuts du syndicat, à prêter fidèlement allégeance à Unifor?

Vous engagez-vous à promouvoir un environnement libre de tout harcèlement et de toute discrimination, et à veiller à ce que les droits de la personne de tous les membres soient respectés?

Vous engagez-vous à soutenir, faire avancer et mettre en pratique toutes les politiques officielles du syndicat et à œuvrer sans relâche à l'avancement et à la croissance des membres de notre syndicat?

Vous engagez-vous à remettre à votre successeur tous les livres, documents et autres biens du syndicat qui pourraient être en votre possession à la fin de votre mandat, et à vous conduire en tout temps d'une façon digne d'un membre de ce syndicat? »

Les dirigeantes et les dirigeants répondent : « Je le jure ».

La dirigeante ou le dirigeant qui préside déclare ensuite :

« Vos responsabilités sont définies dans les règlements, les statuts et les politiques d'Unifor. S'il survenait une situation d'urgence non prévue à ces règlements, statuts et politiques, il est attendu que vous agissiez selon le bon sens, guidés par la volonté sincère de veiller au meilleur intérêt du syndicat. J'ai confiance que vous remplirez tous fidèlement vos obligations de manière à vous mériter l'estime de vos consoeurs et vos confrères et en accord avec votre conscience.

Vous assumez maintenant vos fonctions respectives. »

## **ARTICLE 25 : DIVISIBILITÉ**

Si une disposition des présents statuts est interdite par la loi et, par conséquent, est invalide ou considérée comme étant nulle ou inapplicable, cela n'invalide pas les autres dispositions des présents statuts.

## **ARTICLE 26 : LANGUES OFFICIELLES**

L'anglais et le français sont les deux langues officielles d'Unifor au congrès et aux conférences nationales. Les statuts et les autres documents du syndicat national sont imprimés dans les deux langues. Les services aux sections locales offerts par le siège social national se font dans la langue officielle de leur choix.