



Politique sur la conduite

Date d'entrée en vigueur : 22 septembre 2026

1. Objet et portée

La solidarité syndicale repose sur l'égalité entre les membres et sur notre engagement commun en faveur du respect mutuel, de la dignité et de l'équité. En tant que professionnel·les et syndicalistes, nous sommes tenus d'agir avec respect, intégrité, esprit de coopération et sens des responsabilités dans nos rapports, en nous abstenant de toute conduite susceptible de créer des conflits ou de nuire à la sécurité et à l'inclusivité de notre environnement de travail et en nous efforçant, dans la mesure du possible, de résoudre nos différends par des moyens collaboratifs et coopératifs.

La présente *Politique* a pour objet de fournir un cadre régissant la conduite acceptable des membres de l'Institut, ainsi qu'un mécanisme permettant de traiter les allégations d'inconduite à leur encontre. Les différends entre les membres et le personnel sont régis par la *Politique sur le personnel de l'Institut*.

2. Principes de bonne conduite

La solidarité syndicale repose sur le principe selon lequel les membres du syndicat sont égaux et méritent le respect mutuel. Tout comportement générateur de conflits nous empêche d'œuvrer au renforcement de notre solidarité et du mouvement syndical.

À titre de professionnel·les et de syndicalistes, nous agissons conformément aux valeurs de l'IPFPC dans tous nos rapports les un·es avec les autres et pour le compte de l'IPFPC :

- **Le respect**, fondement de nos relations avec les membres, le personnel, les collègues et les employeurs, nous impose d'être attentionnés et respectueux des droits de chacun.
- **L'intégrité**, pierre angulaire de notre organisation, impose à l'Institut et à ses membres d'agir avec honnêteté et équité, en s'appuyant sur des principes moraux et éthiques solides.
- **La coopération**, fondement indispensable pour relever les défis de l'avenir, nous impose d'établir des partenariats et d'œuvrer ensemble à la réalisation d'objectifs communs.
- **La responsabilisation**, notre engagement à veiller à ce que toutes nos valeurs soient respectées, nous impose d'informer les membres de nos actions et de leur rendre des comptes à cet égard.

Les membres sont vivement encouragés à tenter de résoudre leurs différends par des moyens collaboratifs et coopératifs, plutôt que de recourir à des méthodes conflictuelles telles que le dépôt de plaintes officielles.



3. Déclaration d'équité

En tant que professionnel·les de la fonction publique et syndicalistes, nous sommes tenus au respect mutuel, à la coopération, à la responsabilisation et à l'intégrité. Ces valeurs fondamentales ne sont pas des idéaux abstraits; elles guident notre manière de travailler ensemble, la façon dont nous représentons les membres et la manière dont nous favorisons la solidarité syndicale. Guidé par ces principes, l'IPFPC s'engage à bâtir un syndicat inclusif où la diversité des idées – et des personnes – est reconnue, valorisée et considérée comme essentielle à la réalisation de nos buts et objectifs.

La vérité, la réconciliation, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (VREDIA) renforceront l'IPFPC. La solidarité syndicale repose sur le principe selon lequel les membres sont égaux et méritent dignité et respect. La VREDIA est un pilier de la solidarité syndicale. Les comportements qui divisent, excluent ou marginalisent sapent cette solidarité et sont fondamentalement incompatibles avec nos valeurs.

Nous ne tolérons ni ne cautionnons aucune forme de discrimination ou de harcèlement. Tout propos ou comportement qui porte atteinte à la dignité ou à l'estime de soi, ou qui crée un environnement hostile ou offensant, est inacceptable. La discrimination fondée sur le handicap, l'âge, la classe sociale, la religion, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la langue, la race ou l'origine nationale ou ethnique porte préjudice aux personnes qui en sont victimes et affaiblit notre force collective.

La discrimination peut se manifester sous forme de harcèlement, c'est-à-dire de comportement importun, offensant ou intimidant qui exploite souvent des déséquilibres de pouvoir, que ceux-ci soient réels ou perçus. Lorsque le harcèlement cible l'identité d'une personne ou marginalise des individus ou des groupes, il constitue un obstacle à la pleine participation et porte directement atteinte à l'EDIA et à la solidarité syndicale.

La discrimination et le harcèlement détournent l'attention de notre objectif commun, sapent la confiance, limitent la participation et affaiblissent notre capacité à lutter pour obtenir de meilleurs contrats, des conditions de travail sécuritaires et la justice, tant au travail que dans la société. Les normes de conduite et la procédure disciplinaire sont prévues dans nos *Statuts* et dans la présente *Politique sur la conduite*, et la présente déclaration se veut l'affirmation des valeurs et des responsabilités qui les sous-tendent. La mise en place de l'EDIA au sein de l'IPFPC exige de chacun·e d'entre nous de la vigilance, un sens des responsabilités et une solidarité active.

L'IPFPC affirme son engagement à promouvoir des lieux de travail, des espaces de bureau et des activités syndicales qui favorisent la dignité, l'équité et la pleine participation. Nous nous efforçons d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité afin que les membres, le personnel et la population puissent participer à la vie syndicale de manière significative. L'établissement d'un syndicat équitable, diversifié, inclusif et accessible est une responsabilité permanente, qui exige que chacun·e d'entre nous rende des comptes et qui renforce notre solidarité ainsi que l'Institut tout entier.



4. Harcèlement et discrimination

L'Institut ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement de la part de ses membres ou de ses employé·es, ou à leur encontre, que ce soit en ligne ou lors d'événements organisés par l'Institut. Ainsi, la dignité et l'égalité des membres et des employé·es sont respectées.

Le harcèlement s'entend d'actes, de conduites ou de commentaires, notamment à caractère sexuel, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils causent une offense, une humiliation, une maladie ou un autre préjudice physique ou psychologique au/à la membre ou à l'employé·e qui en est victime.

La discrimination s'entend d'actes, de décisions ou de pratiques visant une personne ou un groupe de manière négative ou injuste sur la base de motifs interdits – tels que la race, le sexe, l'âge ou le handicap – et qui entraînent l'exclusion, la restriction ou la limitation des possibilités, ou l'imposition de contraintes. La présente *Politique* interdit toute discrimination pour les motifs énoncés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'employé·e ou le/la membre qui constate qu'un·e membre se livre à une quelconque forme de harcèlement ou de discrimination dans le cadre des activités de l'Institut doit prendre les mesures qui s'imposent pour mettre fin à ce harcèlement ou à cette discrimination. L'Institut encourage le signalement de ces incidents, quelle que soit l'identité du/de la contrevenant·e.

5. Confidentialité

L'intégrité de la procédure de résolution des plaintes et des différends repose sur le respect constant d'une stricte confidentialité par l'ensemble des participant·es. Toutes les personnes concernées doivent préserver la confidentialité des informations relatives aux plaintes, aux incidents, aux enquêtes et aux évaluations, tant pendant la procédure qu'après sa conclusion. Elles ne peuvent discuter de ces questions avec les autres parties, les membres, les témoins ou les tiers qui ne sont pas impliqués dans la procédure.

Toute violation de la confidentialité constitue une infraction grave qui compromet l'équité et la crédibilité de la procédure et peut causer un préjudice aux personnes concernées. De telles infractions constituent une inconduite sous le régime des *Statuts* de l'Institut, peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires sous le régime de la présente *Politique* et peuvent être considérées comme des facteurs aggravants lors de la détermination des mesures correctives qui s'imposent.

6. Règlement informel des différends

L'Institut encourage vivement ses membres à régler leurs différends par le dialogue, la coopération, le respect et la compréhension. En conséquence, et lorsque les circonstances le justifient, les parties sont tenues de faire un effort sincère pour régler leurs différends de manière informelle avant d'engager une procédure officielle.

Les membres peuvent solliciter l'aide de l'Institut pour faciliter le règlement informel des différends sans avoir à déposer de plainte officielle. Cette aide peut prendre la forme d'une intervention informelle, d'un accompagnement, d'une médiation, d'une



discussion facilitée ou d'autres approches collaboratives. Les membres intéressés par le règlement informel des différends doivent contacter l'avocat-e général-e.

Le dépôt d'une plainte officielle pour inconduite doit être considéré comme un dernier ressort, à n'envisager qu'après avoir déployé des efforts raisonnables pour parvenir à un règlement à l'amiable (à moins que cela ne soit inapproprié compte tenu de la nature du litige).

Une plainte officielle peut être suspendue afin de permettre aux parties de tenter de parvenir à un règlement à l'amiable. Si le/la membre demande un règlement informel avant l'expiration du délai de prescription d'un an prévu à l'article 8 pour le dépôt d'une plainte, ce délai est suspendu jusqu'à la fin de cette procédure de règlement informel. Le/la membre peut ensuite déposer une plainte officielle dans un délai de trente (30) jours.

7. Conflit d'intérêts

Les représentant-es élus et nommés de l'Institut, y compris les membres du Conseil d'administration, sont tenus de mener les activités syndicales de manière équitable et transparente et d'éviter tout conflit d'intérêts réel, apparent ou perçu.

En outre, les membres du Conseil d'administration doivent se conformer à la *Politique sur les conflits d'intérêts pour les membres du Conseil d'administration*.

8. Plaintes officielles

Le présent article s'applique aux plaintes pour inconduite déposées contre tous les membres de l'Institut, à l'exception du/de la président-e et des vice-président-es. Les mesures disciplinaires applicables au/à la président-e et aux vice-président-es sont prévues respectivement par la *Politique sur les conditions de travail du/de la président-e* et la *Politique sur les conditions de travail des vice-président-es*.

Les plaintes officielles pour inconduite doivent être adressées par écrit à l'avocat-e général-e, en précisant clairement la nature de l'inconduite alléguée, conformément à l'article 24.1.1. des *Statuts* de l'Institut, lequel figure à l'annexe B de la présente *Politique*. Pour être prises en considération, et sous réserve de l'article 6, les allégations doivent être liées à une conduite survenue au cours de l'année précédant la date du dépôt de la plainte.

L'avocat-e général-e peut rejeter de façon sommaire une plainte qui :

- ne relève pas du champ d'application de la présente *Politique*;
 - ne fait pas état d'une conduite qui, si elle était avérée, justifierait la prise de mesures disciplinaires en vertu de l'article 24.1.1. des *Statuts* de l'Institut, lequel figure à l'annexe B;
 - est frivole, vexatoire, motivée par une volonté de représailles ou, de toute autre manière, formulée de mauvaise foi ou à des fins abusives;
 - a déjà été traitée par l'Institut ou une autre autorité compétente.
-



Les plaintes jugées frivoles, vexatoires ou motivées par une volonté de représailles sont considérées comme des inconduites en application de l'article 24.1.1 des *Statuts* et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires.

Lorsqu'il s'agit de décider s'il y a lieu de rejeter une plainte de façon sommaire, l'avocat-e général-e dispose du pouvoir discrétionnaire de le faire sans en aviser l'intimé-e ou les intimé-es et sans demander au/à la plaignant-e ou aux plaignant-es de présenter leurs observations.

L'administrateur-riche en chef des opérations (ACO) peut également déposer une plainte au nom de l'Institut.

Lorsqu'une plainte a été déposée et n'est pas rejetée de façon sommaire, l'avocat-e général-e, après avoir consulté le/la président-e, détermine la ligne de conduite la plus indiquée compte tenu des circonstances. Il/elle décide notamment s'il convient de désigner un panel de pairs composé de trois (3) membres et, le cas échéant, il/elle en précise la composition.

9. Panel de pairs

Le panel de pairs est désigné à partir d'une liste composée de 15 à 18 membres titulaires ou retraités en règle qui n'occupent pas actuellement de poste au Conseil d'administration ni de poste de président-e ou de vice-président-e d'un organisme constituant. Cette liste est établie tous les trois ans par le Conseil d'administration, sur recommandation de l'avocat-e général-e. Pour l'établissement de la liste, le Conseil d'administration tient principalement compte des aptitudes et des compétences des candidat-es et, dans la mesure du possible, tente de trouver un certain équilibre entre les régions et les groupes. L'avocat-e général-e ou son/sa représentant-e désigne chaque panel de pairs de manière à ce que les affaires soient traitées en toute impartialité.

En tout état de cause, le panel de pairs désigné peut déterminer les mesures correctives à appliquer. Nul-le membre ne peut être suspendu-e ou exclu-e de ses fonctions ou perdre son statut de membre sans qu'une enquête ait été menée. Le panel de pairs peut néanmoins imposer des mesures correctives autres que la suspension ou la révocation des fonctions ou du statut de membre sans qu'une enquête soit menée. Le panel de pairs doit rendre de bonne foi des décisions non arbitraires et non discriminatoires. L'avocat-e général-e ou son/sa représentant-e aide et conseille chaque panel de pairs à cet égard.

10. Enquête et évaluation

Une enquête est une procédure officielle et impartiale menée dans le but d'examiner des allégations d'inconduite. Elle consiste à recueillir et à évaluer les éléments de preuve pertinents afin de tirer des conclusions et, le cas échéant, de permettre la mise en œuvre des mesures correctives indiquées.

Une analyse est menée afin d'évaluer la culture organisationnelle et d'identifier les points préoccupants. Elle a pour objectif de mettre en évidence les possibilités d'amélioration et peut notamment inclure des recommandations formulées par l'évaluateur-riche.



Lorsqu'une enquête ou une évaluation s'avère nécessaire, la procédure doit être menée à bien dans les meilleurs délais. Les enquêtes sont menées conformément aux lignes directrices de l'Institut en matière de normes d'enquête. L'avocat-e général-e remet le rapport final issu de cette procédure au panel de pairs afin que celui-ci le prenne en considération pour trancher.

Les parties sont informées par écrit de la décision du panel de pairs désigné. Seules les personnes faisant l'objet de mesures correctives sont informées de la nature des mesures correctives qui leur sont imposées.

L'Institut ne prend pas en charge les frais engagés par le/la membre pour introduire ou traiter une plainte ou y répondre.

Les membres du Conseil d'administration ne peuvent agir en tant que représentant-es d'un-e membre de l'Institut dans le cadre de quelque affaire que ce soit, à quelque stade que ce soit de la procédure.

11. Révision de la décision du panel de pairs

Dans un délai de quatorze (14) jours à compter de l'obtention de la décision du panel de pairs prononçant une suspension ou une révocation de ses fonctions ou de son statut de membre, le/la membre faisant l'objet de la sanction disciplinaire peut demander une révision de la décision par écrit à l'administrateur-riche en chef des opérations (ACO). Cette demande écrite ne peut dépasser 1 500 mots.

Dès réception d'une telle demande, l'ACO charge un tiers neutre de la traiter dans les meilleurs délais. Ce tiers est choisi sur une liste permanente de personnes neutres établie et gérée par le bureau de l'ACO. L'Institut prend en charge les frais liés au recours à ce tiers neutre.

L'avocat-e général-e, ou son/sa représentant-e, assure la représentation et la défense au nom de l'Institut.

La révision doit être effectuée conformément aux principes d'équité procédurale et de justice naturelle. Lors de la révision, le tiers neutre détermine si la décision du panel de pairs s'inscrit dans une fourchette de conclusions raisonnables, compte tenu du dossier et des circonstances. En règle générale, la révision se fonde sur le dossier soumis au panel de pairs. S'il a besoin de précisions, le tiers neutre peut demander aux parties de lui fournir des observations écrites complémentaires.

Aucun élément de preuve supplémentaire concernant le bien-fondé de la plainte ne peut être présenté, sauf si le tiers neutre estime que cet élément est nécessaire pour combler une lacune dans le dossier ou à des fins d'équité procédurale.

Le tiers neutre peut déterminer qu'une audience est nécessaire dans des circonstances exceptionnelles, lorsque des questions de crédibilité, d'équité ou d'exhaustivité du dossier ne peuvent être traitées de manière adéquate sur la base du dossier existant et des observations écrites.



Le tiers neutre détermine la procédure à suivre en tenant compte de la gravité de l'affaire, de la complexité des questions en cause et de la nécessité de garantir une procédure équitable, rapide et efficace.

Le tiers neutre est tenu de motiver sa décision par écrit.

L'Institut ne prend pas en charge les frais engagés par le/la membre dans le cadre de la procédure de révision.

**12. Suspension ou
révocation des
fonctions ou du statut
de membre des
membres du Conseil
d'administration**

Dans les cas où le panel de pairs estime que la suspension ou la révocation des fonctions ou du statut de membre constitue une mesure corrective appropriée à imposer au/à la membre du Conseil d'administration, cette décision est soumise à révision conformément à l'article 11 de la présente *Politique*.

Si, à l'issue de la révision, il est jugé indiqué de procéder à une suspension ou à une révocation des fonctions ou du statut de membre, ou si aucune révision n'est demandée, l'avocat·e général·e informe le Conseil d'administration de la décision du panel de pairs. Lors de sa prochaine réunion ordinaire, le Conseil d'administration décrète la convocation d'une assemblée générale extraordinaire afin d'examiner la proposition de suspension ou de révocation des fonctions ou du statut de membre.

La suspension ou la révocation des fonctions ou du statut de membre du Conseil d'administration ne peuvent se faire que par résolution ordinaire à une assemblée générale extraordinaire.

Si les délégué·es de l'assemblée générale extraordinaire rejettent cette résolution, la question est renvoyée au panel de pairs afin qu'il statue sur une autre mesure disciplinaire à imposer au/à la membre du Conseil d'administration.

La suspension ou l'expulsion du/de la président·e ou des vice-président·es se fait conformément à la *Politique sur les conditions de travail du/de la président·e* et à la *Politique sur les conditions de travail des vice-président·es*, respectivement.

**13. Plaintes de membres
auprès d'organismes
externes**

Lorsqu'un·e ou plusieurs membres soumettent à une instance externe une affaire qui a été, ou aurait dû être, traitée au moyen de la procédure interne de l'Institut, l'Institut suit la procédure prévue à l'annexe A.

14. Références

Formulaire de dépôt d'une plainte

Annexe A – Procédure applicable aux plaintes déposées par des membres auprès d'organismes externes

Annexe B – Article 24 des *Statuts* (Mesures disciplinaires)

Lignes directrices sur les normes d'enquête



Annexe A de la *Politique sur la conduite* : Procédure afférente aux plaintes de membres auprès d'organismes externes

Applicabilité

La présente *Politique* s'applique lorsqu'un·e ou plusieurs membres soumettent une affaire à une instance externe alors que cette affaire a été, ou aurait dû être, traitée au moyen de la procédure interne de l'Institut.

L'expression « instance externe » s'entend notamment du recours à l'une des instances suivantes :

- La Cour suprême du Canada;
- La Cour d'appel fédérale;
- La Cour fédérale;
- Toute cour d'appel provinciale ou territoriale;
- Toute cour supérieure provinciale ou territoriale;
- La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- Toute commission, tout conseil ou tout tribunal fédéraux;
- Toute commission ou tout tribunal provinciaux ou territoriaux;
- Tout organisme décisionnaire autre que l'IPFPC.

La présente *Politique* ne s'applique pas nécessairement lorsque l'Institut et le/la ou les membres conviennent d'un commun accord de soumettre une affaire à une instance externe. Tout renvoi de ce type doit être officialisé par un protocole de renvoi conjoint signé par le/la ou les membres visés et les agent·es dûment autorisés de l'Institut.

Constitution d'un Comité spécial

Lorsqu'un·e ou plusieurs membres soumettent à une instance externe une affaire qui a été, ou qui aurait dû être, traitée au moyen de la procédure interne de l'Institut, la procédure suivante s'applique :

Dès réception de tout document donnant lieu à un tel renvoi ou en attestant l'existence, l'Institut renvoie immédiatement l'affaire à un Comité spécial composé de l'administrateur·rice en chef des opérations (ACO), de l'avocat·e général·e et d'une troisième personne (un·e avocat·e expérimenté·e choisi·e d'un commun accord par l'ACO et l'avocat·e général·e).

Examen par le Comité spécial

Le Comité spécial examine le document qui lui est renvoyé en tenant compte des facteurs suivants :

1. Les postes, pourvus par élection ou nomination, qui sont occupés par la ou les personnes ayant déposé la plainte auprès d'un organisme externe;
 2. La nature de la plainte;
-



-
3. Compte tenu des postes occupés et de la nature de la plainte, le Comité se demande s'il y a lieu de craindre que la ou les personnes visées ne soient pas en mesure d'exercer leurs fonctions sans se trouver en situation de conflit d'intérêts ou sans manquer à leur obligation de loyauté envers l'Institut.

Le Comité spécial se réunit, en présentiel ou par vidéoconférence, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'Institut a eu connaissance pour la première fois du dépôt auprès d'une instance externe.

**Recommandations au
Comité exécutif**

Le Comité spécial fait des recommandations au Comité exécutif de l'Institut dans les meilleurs délais, et en tout état de cause au plus tard dix (10) jours ouvrables après la clôture de la réunion susmentionnée. Ces recommandations doivent être motivées et doivent préciser les mesures que le Comité exécutif devrait prendre concernant les postes occupés par le/la ou les membres.

**Examen par le Comité
exécutif**

Le Comité exécutif reçoit les recommandations du Comité spécial, accompagnées de tous les documents justificatifs, notamment la plainte déposée auprès de l'organisme externe. Le Comité exécutif se réunit dès que possible après réception de ces documents, et en tout état de cause au plus tard dans un délai de dix (10) jours ouvrables, afin de déterminer les mesures à prendre, le cas échéant.

Dès qu'il a reçu les recommandations du Comité spécial, le Comité exécutif en avise le/la ou les membres visés et les informe de leur droit de présenter des observations écrites sur la question de savoir si le dépôt de la plainte devrait donner lieu à des mesures de la part de l'Institut, notamment la suspension de tout poste occupé. Ces observations sont facultatives, ne peuvent dépasser 1 500 mots et peuvent être rédigées dans la langue officielle choisie par le/la ou les membres. Les observations doivent être transmises dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de l'avis.

**Décision du Comité
exécutif**

Le Comité exécutif détermine les mesures à prendre, le cas échéant, et celles-ci doivent être mises en œuvre sans délai.

**Communication au
Conseil d'administration**

La décision du Comité exécutif, accompagnée de tous les documents justificatifs, est communiquée au Conseil d'administration avant sa prochaine réunion ordinaire. Le/la ou les membres visés sont avisés sans délai de la décision et informés de leur droit de faire appel auprès du Conseil d'administration. Tout appel doit être interjeté dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision.

La décision du Conseil d'administration relative à l'appel est définitive et exécutoire; elle ne peut faire l'objet d'aucun autre appel au sein de l'Institut.



Annexe B de la *Politique sur la conduite* : **Article 24.1 des Statuts**

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

24.1 En cas d'inconduite avérée, le/la membre peut être suspendu·e ou expulsé·e de l'Institut, démis·e de ses fonctions, le cas échéant, ou faire l'objet d'autres sanctions disciplinaires conformément à la *Politique sur la conduite* de l'Institut.

24.1.1 Les membres qui commettent l'une des inconduites suivantes peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires, conformément à la *Politique sur la Conduite* :

- a) Violer toute disposition des *Statuts* ou des *Politiques* de l'Institut, ou des statuts ou des politiques de tout organisme constituant de l'Institut;
- b) Devenir membre ou obtenir un mandat par des moyens malhonnêtes ou en faisant de fausses déclarations;
- c) Engager, à l'encontre de l'Institut, une action en justice ou devant une entité administrative sans d'abord avoir épuisé tous les recours en interjetant appel au sein même des structures de l'Institut, ou inciter un·e membre à le faire ou le lui recommander;
- d) Publier ou faire circuler parmi les membres de fausses informations ou des déclarations intentionnellement inexactes concernant l'Institut ou, de manière générale, toute affaire liée à l'Institut;
- e) Calomnier ou diffamer tout·e membre de l'Institut, ou lui faire du tort intentionnellement;
- f) Troubler la paix lors de toute assemblée de l'Institut;
- g) Agir dans l'intérêt d'un autre syndicat à l'encontre de l'Institut;
- h) Recevoir frauduleusement des sommes d'argent dues à l'Institut ou à n'importe lequel de ses organismes constituants, ou s'approprier indûment des sommes d'argent ou des biens appartenant à l'Institut ou à n'importe lequel de ses organismes constituants;
- i) Utiliser le nom de l'Institut ou d'un organisme constituant aux fins de la sollicitation de fonds, de la publicité ou à des fins semblables sans avoir obtenu le consentement nécessaire;
- j) Entraver délibérément un·e représentant·e officiel·le de l'Institut dans l'exercice de ses fonctions;
- k) Ne pas respecter un piquet de grève de l'Institut, travailler pour l'employeur pendant une grève légale ou un conflit de travail ou se livrer à une activité visant à briser la grève;



- l) Perturber la conduite équitable et appropriée d'une élection d'une façon que le Comité des élections considère comme justifiant la prise de mesures correctives outrepassant ses compétences, conformément à l'article 17.3.2 des *Statuts*;
- m) Porter des accusations frivoles ou vexatoires, ou des accusations sans fondement de façon répétée;
- n) Violer la confidentialité par la divulgation de détails relatifs aux délibérations en séance à huis clos ou d'informations personnelles concernant d'autres membres;
- o) Se livrer à toute conduite qui porte préjudice au bon ordre et au bien-être de l'Institut ou de ses membres.